T. C.

ZİRAAT VEKÂLETİ

Ankara Yüksek Ziraat Enstitüsü

Çalışmalar: Sayı: 132

Çıkaran: Ankara Yüksek Ziraat Enstitüsü Rektörlüğü

Türkiye'de Ziraat İşçileri

Yazan:

Dr. Cemil ÇALGÜNER

Y. Z. E. İktisadiyat Enstitüsü Başasistanı

Ankara

Yüksek Ziraat Enstitüsü Basımevi

1943

T. C.
ZİRAAT VEKÂLETİ
Ankara Yüksek Ziraat Enstitüsü

Çalışmalar: Sayı: 132

Çıkaran: Ankara Yüksek Ziraat Enstitüsü Rektörlüğü

Türkiye'de Ziraat İşçileri

Niyazi Berker

Yazan:
Dr. Cemil ÇALGÜNER
Y. Z. E. İktisadiyat Enstitüsü Başasistanı

Ankara
Yüksek Ziraat Enstitüsü Basımevi
1943

Bu eser İktisadiyat Enstitüsünde hazırlandıktan sonra Ziraat Doktorası mevzuu olarak takdim edilmiş ve Prof. Dr. Horn ile Doç. Dr. Şeref Nuri İlkmen'in raporları üzerine Ziraat Fakültesi tarafından kabul olunmuştur.

30. IV. 1940

İ Ç İ N D E K İ L E R

I. ÖNSÖZ

Türkiyede millet iktisadı henüz kuruluş halindedir. Bu iktisat daha garp memleketleri iktisadiyatı ayarında entansifleşmemiştir. Diğer taraftan Türk cemiyeti de servet ve mülk bakımlarından keskin tezatlar doğuracak derecede farklılaşmamıştır. Bu sebepten memleketimizde bir işçiler meselesi halen pek o kadar aktüel değildir. Bilhassa avrupa memleketlerinde olduğu gibi, bizde içtimaî ve siyasî mahiyette bir işçiler meselesinden hiç bahsedilemez.

Yalnız bugünkü millet iktisadımız dünkünden çok farklıdır. Onun kuruluş hareketleri bir haylı ilerlemiş ve halende duraksız ilerlemektedir. Bu itibarla bizde de şimdi teknik ve ekonomik karakterile bir işçiler meselesi doğmaktadır. Hususile bu mesele hali hazırda ziraat ve sanayi sahalarında kendini göstermektedir. Şayet şimdiden tedbirler alınmazsa ileride bunun içtimaî karakterinin de tebarüz edeceği şüphesizdir.

Yurdumuzda iktisat eskiden münhasıran ziraî bir karakter taşıyordu. Bu günde millet iktisadımızın temelini yine ziraat teşkil etmektedir. İktisadiyatımızda ziraatin geniş bir yer tutması memleketin çalışan iş kuvvetlerinin de bu sahada toplandığını gösteriyor. Türkiye'de en kalabalık iş kuvvetlerini ziraatin ihtiva etmesi, işçilere ait teknik ve ekonomik meselelerin her şeyden evvel bu sahada doğmasını tabiî gösteriyorlar. Haddizatında memleketimizin ziraat işçiliğinde bir çok teknik ve ekonomik meseleler ötedenberi var olagelmektedir. Yalnız şurası şayanı dikkattirki, şimdiye kadar bizde ziraat işçileri meselesi ehemmiyetli bir mevzu sayılarak hiç olmazsa iktisadî zaviyeden ele alınmış ve etrafile araştırılmış değildir.

Ziraatta işçiler mevzuunun şimdiye kadar araştırılmamış olması belki bugüne kadar geçen zaman için büyük bir eksik sayılmayabilir. Lâkin gerek halihazırda ve gerekse gelecek zamanlar için vaziyet hiçde böyle olmasa gerektir. Çünkü memleketimizde iktisadî kuruluş projesinin hızla ilerlemekte bulunması, bilhassa ziraat karşısında endüstri, madencilik ve münakale gibi iktisat şubelerinde faaliyetlerin artması ister istemez diğer iktisat şubelerinden evvel ziraatta işçiler meselesinin hallini şart koşacaktır. Netekim böyle bir vaziyetin bugün doğmakta olduğunu gösteren emareler de belirmeğe başlamıştır.

Ziraatta işçiler meselesinin halli için herşeyden evvel memleketimizdeki vaziyetin iyice tesbit edilmesi lâzımdır. Bu işin de daha ziyade vakit geçirilmeksizin başarılmasında şüphesiz faydalar vardır. İşte bu düşünceler beni *"Türkiye'de ziraat işçileri"* mevzuu üzerinde çalışmaya sevketti.

"Türkiye'de ziraat işçileri" mevzuu yukarıda da işaret edildiği üzere, bugün aktüel olmaya başlıyan bir mevzudur. şimdiye kadar böyle bir mesele millet hayatımızda aktüel olmadığı için; ona ilmî bir mevzu olarak hemen hemen hiç el vurulmamıştır. Bu itibarla *"Türkiye'de ziraat işçileri"* mevzuunun tamamile ham ve bakir bir mevzu olduğunu şimdiden tebarüz ettirmek lâzımdır.

Haddizatında mevzuun ham ve bakir oluşu, araştırma şevkini ve cür'etini az çok kıran hususiyetlerdendir. Fakat şu sıralarda, memleketimiz için, mevzuun büsbütün ehemmiyet kazanacağı düşüncesi, bütün zorluklara rağmen, benim cür'etimi kıracak yerde bilakis artırdı.

"Türkiye'de ziraat işçileri" mevzuu, yepyeni bir mevzu olduğundan, dilimizde ona ait hususî bir literatür de yoktur. Bizde bu mevzua ait daha ziyade günlük matbuatta bazı yazılara rastlanabilmiştir. Bunun haricinde bazı raporlar da umumî surette bu mevzua temas edildiği görülüyor. Onun için etüdün hazırlanmasında zengin kaynaklardan istifade imkânları bulunamamıştır. Yalnız bu etüdün hazırlanmasıda Ziraat Vekâletinin bu mevzu etrafında kendi teşkilâtına yaptığı bir anketle toplanan malzemeden bir dereceye kadar faydalanılmıştır.

"Türkiye'de ziraat işçileri" mevzuunun işlenmesi ve bu etüdün terkibi için lâzım olan malzeme daha ziyade memleket içindeki tetkik seyahatlarından ve şahsan hususî mahiyette yapılan anketlerden toplanmıştır. Bundan başka köylü çocuğu bulunmaklığım ve eskidenberi ziraat hayatı ile haşır ve neşir olmaklığım mevzuun işlenmesinde ayrıca müessir olmuştur.

işte bu sebeplerden bir kaç yıldanberi gerek zatî müşahedelerle ve gerek yukarıda söylenilen yollarla toplanan materyal *Yüksek Ziraat Enstitüsü İktisadiyat İnstitüsü*'nde işlenerek şu etüd terkip edilmiştir. Etüd münhasıran memleketimizde ziraat işçileri vaziyetinin olduğu gibi tesbitini bu vaziyet içindeki meselelerin belirtilmesini, inkişaf temayüllerinin seçilmesini ve sezilmesini göz önünde tutmuştur. Bu suretle de ileride daha derin araştırmalarda takip edilecek yolu düzeltme gayesini gütmüştür.

Bu vesile ile etüdün hazırlanmasında yüksek direktifleri ve ikazları ile beni daima fikren besleyen ve ilim hayatında yetişmem hususunda her türlü yardımlarını benden esirgemeyen *Dr. Şevket*

Raşit Hatipoğlu'na sonsuz şükranlarımı, burada anmayı bir dürüstlük borcu bilirim.

Bundanbaşka İktisadiyat Enstitüsü Doçenti *Şeref Nuri İlkmen*'e de, eserin iyi ve noksansız çıkması için gösterdiği alâkadan dolayı ayrıca teşekkür ederim.

Cemil Çalgüner

II. GİRİŞ

İş kuvvetlerinin çalıştırılması ve bunun neticesinde yüksek bir verim elde edilmesi davası, iktisatta hiç şüphesiz şuurlu ve plânlı iktisadî faaliyetlerin başladıgı andanberi üzerinde durulan noktalardandır. Yalnız ilk zamanlarda bu cihetin tamamile teknik mahiyette ve pratik şekilde ele alındığı muhakkaktır. İlk ve orta çağlarda bu hususların proplâmatik bir karakter aldıkları ve bir tefekküre mevzu oldukları söylenemez. Bu itibarla eski zamanlarda iş kuvvetlerinin çalıştırılmasının ve onlardan yüksek bir verim alınmasının ilmî bir mevzu olmadığı bir hakikattır. Bu zamanlarda teknik ve ekonomik bakımlardan bile bir işçiler meselesi mevcut değildir.

İktisatta iş kuvvetlerinin aktivitesi ve bunların randımanı ilk defa olarak klasik iktisatcılar tarafından tefekkür mevzuu olarak alınmış ve kısa bir zamanda ilmî bir mesele haline konmuştur. *onsekizinci* asrın iktisat ilmî ehemmiyetli bir nisbette bu mevzu üzerinde durmuştur. Fakat unutmamak lâzımdır ki bu zamanda iş kuvvetleri münhasıran istihsalin bir unsuru olarak telakki edilmiş ve bunlara ait meseleler de hep bu telakkiye uyğun olarak vazolunmuş ve yine o zaviyeden görülmüştür. Bu itibarla *onsekizinci* asır boyunca hatta *ondokuzuncu* asrın başlangıcına kadar işçiler, ilimde ve tefekkürde teknik ve ekonomik mahiyette bir mevzu teşkil ediyorlardı ve bu karakterlerile ektüel bulunuyorlardı.

Lâkin işçilerin, teknik ve iktisadî mahiyette bir problem oluşunun hemen akebinde, onun sosyal tarafının da belirmeğe başladığını tebarüz ettirmek lâzımdır. Filhakika *ondokuzuncu* asır içinde, bilhassa bu asrın ikinci yarısında işçiler mevzuu, galip bir şekilde içtimaî tarafile ele alınmıştır. Bundan sonra artık işçi, sadece istihsalin bir unsuru değil, fakat cemiyetin bir uzvu olarak telâkki edilmege başlanmıştır. Tefekkürde, büyük ölçüde işçilere ait meseleler, bu defa da sosyal bir telakkiye göre, ileri sürülme yolu tutulmuştur.

İktisat içinde aktif olan iş kollarının sosyal zaviyeden tefekkür mevzuu oluşu ile paralel olmak üzere aynı mevzuun politik yanı da ortaya çıkmıştır. Bu suretle de asrımızda işçiler meselesi, tekâmülünün son merhalesine ermiştir.

Gerçek bugün umumî mahiyette işçiler mevzuunun tek taraflı müşahedesine ve tek taraflı mütalaasına artık imkân yoktur. Bu

mevzu üzerinde yapılacak herhangi umumî bir araştırma, işçiler mevzuunu münhasıran teknik ve ekonomik bir mevzu addedip, onun diğer yanlarından teğafül edemez. Umumî mahiyette ilmî bir araştırma, işçiler mevzuunu teknik ve ekonomik, sosyal ve politik taraflarile birden ve kül halinde almak mecburiyetindedir. Bu mevzuun gelişmiş iktisatlarda ve tamamile ilerlemiş cemiyetlerde bütün bu tarafları reel olarak ve kül halinde mevcuttur.

Fakat buna mukabil işçiler mevzuu hususî mahiyette araştırılmak istendiğinde mevzuun yukardaki şumulile değil, tahdit edilerek vâz edilmesi imkânları da vardır. Bu takdirde araştırma için alelıtlak her nevi işçiler tetkik objesi olarak alınmaz. Araştırma, bunlardan yalnız bir katagori üzerinde teksif edilebilir. Meselâ; sanayi işçileri veya ziraat işçileri mustakil ve mahdut bir tetkikin objesi olarak alınır. Hernekadar işçiler cemiyet içinde muayyen vasıflarile müttehid bir sınıf teşkil ederlerse de, onların aktif bulundukları sahalara göre ayrılan münferit katagorileri bulunduğu inkâr edilemez. Bu katagoriler iş ve yaşayış şartları itibarile az çok birbirlerinden farklıdır. Bu itibarla millet iktisadının muhtelif şubelerine mensup olan münferit işçi katagorileri pek alâ müstakil bir etüdün mevzuu olabilirler. Ziraat sahasında çalışan işçiler bu bakımdan çok şayanı dikkattir. Ve bu sebepten Ziraat işçilerinin başlı başına bir araştırma mevzuu olmaya değeri vardır. Zaten bizde burada umumî mahiyette işçileri bu etüde mevzu almış değiliz. Herşeyden evvel şunu söylemek lâzımdır ki bu etüdün mevzuu mekâne bağlıdır. Çünkü etüd hemen hemen tamamile Türkiye için, Türkiye içinde hazırlanmıştır ve objesi de tamamile Türkiyeden alınmıştır.

Yalnız itiraf etmek lâzımdır ki bugün Türkiye'de garp memleketlerinde olduğu manada bir işçiler meselesi mevcut değildir. Bu iktisadın halihazırdaki strüktürünün, inkişaf derecesinin ve cemiyetin bugünkü halinin bir neticesidir. Gerçek Türkiye'de işçiler meselesi henüz daha sosyal ve politik yanlarile tamamile belirmemiştir. Zamanımızda Türkiye'de var olan işçiler meselesinin teknik ve ekonomik yanı daha mütebarizdir. Belki bu meselenin içtimai tarafının da teressüm etmeğe başladığını anlatacak temayüller tesbit olunabilir. Fakat bununla beraber Türkiye'de işçiler mevzuu henüz daha siyasî bir mesele halinde bulunmayor.

Memleketimizde işçiler mevzuunun teknik ve ekonomik karakteri daha bariz olmakla beraber, Türkiye iktisadiyatının sür'atli bir

inkişaf içinde bulunduğu da gözden ırak tutulmamalıdır. Bu iktısadî inkişaf ayni tempo ile yürüdüğü takdirde kısa zamanda memleketimizde bu meselenin içtimaî tarafının tezuhür edivereceği hiçde ihtimalden uzak değildir. Onun için Türkiye'de, gerek alelıtlak bütün işçiler, gerek hususî mahiyette bir katagori işçiler tetkik edilirken, mevzuun teknik ve ekonomik tarafı yanında, içtimaî yanına da azçok dokunmak mecburiyeti vardır.

Diğer taraftan bu etüd geniş manada Türkiye'de işçiler meselesini de kendine mevzu almış değildir. Etüdün mevzuu adından da anlaşılacağı üzere *"Türkiye'de ziraat işçileri„* dir. Buna nazaranda mevzuun sahası vazıh bir şekilde hudutlandırılmış demektir. Bununla beraber *"Türkiye'de ziraat işçileri„* mevzuunun diğer iktisat sahalarına ait işçiler mevzuu ile az çok alâkası vardır. İşte burada umumî işçilere ait meselelere, etüdün has mevzuu ile alâka ve münasebetleri nisbetinde dokunulmuştur.

Memleketimizde ziraat işçileri meselesi şu sıralarda muhtelif bakımlardan aktüel olmak istidadındadır. Bir defa Türkiye ziraatının teknik bakımdan ilerlemesile ziraat işçileri meselesinin çok sıkı bir alâkası vardır. Sonra ziraatın ekonomik gelişmeside keza ziraat işçilerile münasebattardır. Filvaki bir memleketde ziraatın teknik cihetinden ilerlemesi işi, sadece modern teknik vasıtaların temini ile başarılamaz. Bunun yanında ziraat işçilerinin teknik seviyesinin de yükseltilmesi gerektir. Bu bakımdan *"Türkiye'de ziraat işçileri„* nin teknik seviyesi meselesi büyük ehemmiyeti olan bir meseledir. Diğer taraftan ziraatın verimini artırmak, yalnız ölü ve diri tabiat kuvvetleri ve mükemmel teknik vasıtalarla da mümkün değildir. Bu hususda ziraat işçilerinin müessiriyetini şiddetlendirmek ve verimlerini arttırmak meselesi de ön safda gelir. Nihayet bunların temini için de iş münasebetlerinin uygun ve elverişli düzenlere göre kurulması, ziraat işçilerinin emin ve mutmain bir iktisadî, içtimaî vaziyete sokulması, da lâzımdır. İşte bütün bunlar memleketimizde teknik, ekonomik ve sosyal yanlarile birlikte ziraat işçilerini çok dikkate değer bir mevzu haline getiriyorlar.

Bu etüd içinde *"Türkiye'de ziraat işçileri„* mevzuu başlıca üç kısma ayrılmış bulunuyor. Birinci kısımda; memleketimizde mevcut bulunan muhtelif nevideki ziraat işçileri hususî karakteristiklerile verilmeğe çalışılmıştır. Bu kısımda cinsiyet bakımından tefrik edilen muhtelif ziraat işçileri, sonra da iş ve hizmet müddetinin devamına göre ayrılan muhlelif tipteki ziraat işçileri ve nihayet yerli ve yabancı oluşlarına göre de muhtelif katagorideki ziraat işçileri tetkik edilmiştir.

İkinci kısımda ise ziraat işçilerinin ücretleri üzerinde durulmuştur. Ziraat işçilerinin ücretleri bahsî ücretlerin nevilerine ve şekillerine göre ayrı katagoriler halinde gözden geçilirilmiştir.

Etüdün üçüncü kısmında da "*Türkiye'de ziraat işçiler*„i davasının ana meseleleri tetkik edilmiştir.

Etüdün bu üç kısmı içinde ele alınan tâli mevzuların her biri önce mücerret şekilde karakterize edilmiş, sonra da onlar müşahhas olarak Türkiye içinde, oldukları gibi verilmeğe çalışılmıştır.

III. İşçi ve işçiler sınıfı

Doğrudan doğruya *"Ziraat işçileri„* mevzuunu araştırmazdan evvel, burada önce işçiden ne anladığımız ve işçilerin teşkil ettiği içtimaî katagoriden kasdedilen manayı ortaya koymakda fayda görüyoruz.

Hattızatında iktisadî faaliyette bulunan, her insan bir iş yampak ve emek sarfetmek mecburiyetindedir. Fakat iş yapan her fert asıl maansile işçi değildir .İşçi teknik hususiyetleri bulunan, lâkin daha ziyade ekonomik varlık bakımından muayyen karakteristikler arzeden fertlerdir. Bilhassa bunların iktisadî mahiyetleri icabı cemiyet içinde vaziyetleri de ayrıca hususiyetler arzeder. Bu itibarla önce işçinin mahiyetini sonra da işçi sınıfının karakterlerini ve işçilerin nevilerini ana hatlarile veriyoruz.

1. İşçinin mahiyeti

Ekonomik düşünceden ve endişeden mahrum olanlardan sarfınazar edilirse, bugün en ibtidai kültür seviyesinde bulunan insanlardan en mütekâmil kültüre malik cemiyetlerin fertlerine varıncaya kadar herkes az veya çok iktisadî faaliyette bulunur, maddî ve manevî mahiyette iş görür. Fakat insanın alelıtlak iktisadî faaliyette bulunması, şu veya bu mahiyette iş görmesi, ona *"işçi„* denmesinde bir sebeb teşkil etmez. Çünkü muasır iktisat ve cemiyet telâkkilerimize göre *"işçi„* muayyen hususiyetlerile cemiyetin diğer fertlerinden ayrılmaktadır.

Bugünkü iktisat telâkkisine göre dar manada *" işçi* ekonomik varlığını iş kuvvetlerinin kıymetlendirilmesi temeli üzerine kurmuş olan kimsedir. İşçinin kendi varlığını, hatta ailesinin varlığını, idame ettirebilmek için ayrıca istinad ettiği bir mülk temeli veya gelir kaynağı yoktur. Öte taraftan zamanımızdaki *"işçi„* yi şahsen hür olan fakat iktisaden başkalarının emrinde ve başkalarının işinde iş kuvvetini müessir kılan insan diye de tarif etmek mümkün olduğu gibi, diğer bir ifade ile de *"işçi„* iktisaden müstakil olmayan, ahara tabi bulunan bir kimsedir de denilebilir.

Muasır cemiyetlerde iktisadî varlığını, iş kuvvetini kıymetlendir-

me temeli üzerine istinad ettiren fertler büyük bir yekûn tutar. Bunlar cemiyet içinde yalnız bir yekûndan da ibaret değildirler. Bilâkis kader beraberliği ile bir sınıf, içtimaî ve iktisadî bir katagoride teşkil ederler.

Yalnız şunu da hemen işaret etmek lâzımdır ki, yukarda anladığımız manada *"işçi tipii"* ve *"işçi sınıfı"* eskidenberi cemiyet içinde varola gelmiş değildir. Bu mahiyetde *"işçi ve işçisınıfı"* daha ziyade tarihî bir tekâmül mahsulüdür. Eski cemiyetlerde başkaları emrinde münhasıran iş gören zümreler bazı hususiyetlerile bugünkü *" işçi "* lerden ayrılırlar. Onun içindir ki zamanımızdaki *"işçi sınıfı"* kapitalist iktisadiyatının inkişafile meydana gelmiştir diyebiliriz.

Filhakika tarihin derinliklerine doğru döndüğümüzde orada rastladığımız cemiyetlerde ve iktisatlarda bugünkü mahiyeti ile *" işçi "* bulamayız. Vakıa o zamanlarda iktisat içinde, maddî ve tatbikî işleri başaranlar başlı başına bir grup halinde göze çarparlar. Buna mukabil bu grubu kendi hesabına çalıştıran ve kendi emrinde tutanlarda ayrı bir katagori halinde görünürler. Meselâ; *" esirler iktisadiyatı "* nın hüküm sürdüğü devirlerde ve cemiyetlerde bu vakıayı tesbit edebiliriz. Yalnız bu zamanın cemiyetlerinde maddî ve tatbikî işi beceren esirlerle zamanımızın işçileri hiç bir zaman mukayese edilemez. Çüngü *"esirler iktisadiyatı"* devrinde işçi gibi görünenler her nevi hukuktan mahrum, doğrudan doğruya kendileri ekonomik obje vaziyetinde bulunuyorlardı. O devrin hukuk, iktisat ve cemiyet telâkkileri apayrı bir mihiyette idiler. Eski Yunan, Roma ve daha diğer şark medeniyetlerinde bu tipde iş gören gruplar var olmuştur. Hatta yeni zamanlara kadarda bazı cemiyetlerde bu nevi katagorilere rastlanıyordu.

Daha sonraları hüküm süren *" Servaj "* devrinde maddî ve tatbikî işleri görenlerde her ne kadar o zamanın cemiyeti içinde başlı başına bir katagori gibi görünürlerse de bunları da hiç bir zaman asrımızın işçilerile bir tutamayız. Derebeyliğin hüküm sürdüğü zamanlarda *"Uşak köylüler"* de tâbî vaziyette bulunuyorlardı, bunlarda kısmen başkalarının emrinde çalışıyorlardı ve bu, o zamanki devrin hukuk nizamına cemiyet ve iktisat telâkkilerine de uyuyordu. Ancak derebeylik zamanının hukuk müessesesi, içtimaî strüktürü ve iktisat bünyesi aslâ kapitalist iktisadiyatı devrininkine benzemez. Onun için bu devrin angaryacılarını, toprak kölelerini ve çiftlik uşaklarını muasır işçilerle bir alamayız. Muasır *"işçi tipi"* ve muasır *"işçi sınıfı"* esirlik, uşaklık ve kölelik rejimlerinin ortadan kalkmasından sonra ilerleyen içtimaî, siyasî ve iktisadî inkişaflarla doğmuştur.

Kölelerin ve uşak köylülerin iktisadî faaliyette hâkim bir rol oynadıkları devirlerde köleler her haktan mahrum, tamamile hürriyetsiz

bir uaziyette bulunuyorlardı Köleler bizzat her hangi iktisadî bir faaliyette bulunamadıkları gibi şahsî ihtiyaçlarını tatmin bakımından da serbest hareket edemezlerdi. Kölelerin iktisadî faaliyetlerinden elde ettikleri netice tamamile efendilerine aitti. Esasen kölenin hiç bir şahsiyeti yoktu; o bir mübadele objesinden başka bir şey değildir. Hatta köle bir emtea gibi alınıp satılabilirdi. Köleliğin hüküm sürdüğü devirlerde bir aralık sırf kölelik ticareti yapmak suretile maişetlerini temine çalışan tüccarlar bile türemişti. Bu bakımdan köle efendisinin bir nevi sermayesi addedilebilirdi.

Eskiden hemen her memlekette köle bulunurdu. Köleleğin hüküm sürdüğü devirlerde kölelik, iş nizamında mutlak hâkim rol oynıyan bir unsurdu. Bu devir asırlarca devam etti. Yeni zamanlara kadar devam eden kölelik Avrupada ve Avrupa milletlerine ait kolonilerde - en son olarak 1888 de Brezilyada lağvedilmiştir - mühim rol oynamıştır. Afrikanın bir kısım yerlerinde bu gün dahi köleliğe tesadüf edilmektedir.

Köleliğin asrımızda ifade ettiği mana, yabancı iş kuvvetlerine hâkimiyetin birinci şekli olmak itibarile tarihi ehemmiyeti haizdir. Yoksa kölelik bu günkü iktisadî görüşe nazaran ekonomik bir kıymet ifade etmemektedir. Esasen kölelik iktisatta serbest faaliyetin asıl ekonomik faaliyet olduğu anlaşıldıktan sonra ortadan kalkmıştır.

Uşak köylülere, yani toprak köleliğine, şahsî hürriyetsizliğin tahfif edilmiş diğer bir şeklidir, denilebilir. Uşak köylüler Avrupada orta çağdan itibaren belirmiştir. Uşak köylülerin bu zamanlarda ziraat işleri nizamında hayli mühim tesirleri görülmüştür. Bunlar aile ve mülk sahibi olmak serbestisine maliktirler. Ahar bir şahısla mukavele yapabilirler ve bizzat ekonomik faaliyette bulunabilirler. Yalnız bu hak son derece tahdide tabi tutulmuştur. Bunların şahsî hürriyetleri ve hukukları şarta bağlı olarak tanınmıştır. Fakat şeklen hür olan uşak köylüler toprağa ve araziye bağlı olduklarından efendisinin müsaadesi olmadan hiç bir yere ayrılamaz, evlenemez ve başka bir mesleğe intisap edemezdi. Bu itibarla bunlara gerçekten hür demek doğru olmaz. Bunlar da yarı köle vaziyetinde idiler. Eskiden toprak köleliği köylerin büyük bir ekseriyetinde mutlak olarak tanınmıştır. Toprak köleliği ilk defa olarak hukuku tabiîye prensiplerinin ortaya çıkması üzerine İngilterede *onaltıncı* asırda kaldırılmıştır. Diğer memleketler de bunu takip etmişlerdir.

Gerçek hukuku tabiîye prensiplerinin ortaya çıkması, şahsî ve iktisadî hürriyet davasının tahakkuk etmesi, arazi beyliğinin ilgasını ve köylünün personel ekonomik istiklâlini temin etti. Bundan sonra

iktisatta ve cemiyette inkişaf yepyeni bir safhaya girdi. Bu suretle eskidenberi hüküm sürmekte olan cemiyetin nizamları temellerinden yıkıldı ve yeni bir cemiyet doğmaya başladı. Bu yeni cemiyette herkes şahsî hürriyete sahiptir. Müstakil iktisadî varlık olmak hakkına maliktir. Bunun için de mülk sahibi olmak salâhiyetindedir.

Fakat bir taraftan yeniden kurulan bu cemiyetin mevzuatının ve nizamlarının ahenksizliği, diğer taraftan içtimaî, siyasî felâketler ve tabiî âfetler yüzünden mülk ve arazi sahibi olupta, mülk ve arazisini işletmekle geçimini temin edemiyenler arasında, kısa bir müddet sonra, mülk ve arazilerini terketmek mecburiyetinde kalanlar olmuştur. Bundan başka nüfusun eski zamanlara nisbetle sür'atle artması bir kısım mülklerin parçalanmasına ve küçülmesine sebep olmuş ve bu parçalanan ve küçülen mülklerde bir ailenin geçimini güçleştirmiştir. Nüfusun artmasile ailelerin mülkleri yalnız parçalanmakla ve küçülmekle kalmamıştır, aynı zamanda bu arada bir de mülksüzleşme hadisesi alıp yürümüştür. Gerek mülklerini işletmekle geçimlerini temin edemiyenler, mülklerinin parçalanması ve küçülmesi hasebile ailelerini geçindiremiyenler, gerekse tamamile mülksüzleşenler, maişetlerini temin için başkalarının emrinde çalışmak mecburiyetinde kalmışlardır. Bunlardan bir kısmı iktisadın diğer sahalarına intisap etmek suretile yine az çok müstakil geçinme imkânlarını bulmuşlarsa da, mühim bir ekseriyet ikinci bir şahsın hizmetinde faaliyette bulunmak suretile günlük ihtiyaçlarını temin etme yolunu tutmuşlardır. Böylelikle cemiyette yeniden bir farklılaşma baş göstermiş oldu. Bu farklılaşma zamanla gittikçe derinleşti. Neticede cemiyette mülk sahibi ve iktisaden müstakil olanlar bir tarafta, mülk sahibi olmayanlarda diğer bir tarafta olmak üzere iki, katagoriye ayrıldı. İşte halihazır müşahede ettiğimiz işçi sınıfı bu suretle cemiaet içinde yavaş yavaş belirmiştir.

Bundan başka tekniğin terakkisi ve bunun neticesi makinelerin icadı ve istihsalde tatbiki ile endüstrinin süratle inkişafa başlaması, büyük işletmelerin kurulması, yani santralizasyon hadisesinin vukuu, küçük zanaat erbabının yavaş yavaş ortadan kalkmasına ve işçi sınıfının günden güne kabarmasına sebep olmuştur. Çünkü tekniğin ve endüstrinin inkişafile istihsal masrafları düştü. Küçük zanaat erbabı endüstri ile rekabet edemez oldu. Bundan sonra evvelce müstakil iktisadî varlık olan küçük zanaat erbabı da istiklâllerini kaybettiler. Mülksüzler gibi bunların da fabrikalarda usta veya işçi sıfatile çalışarak günlük ihtiyaçlarını temine çalışmaları mukadderdi. Bu suretle tekniğin inkişafı ve sanayie tatbiki, büyük işletmenin doğuşu ile paralel olarak, cemiyet içinde servet terakümlerini meydana getirdi. Cemiyette muayyen ve mahdut kimseler büyük yekûnlar

halinde servet topladı. Ve bu serveti kapital olarak tekrar iktisatta kullanmağa başladılar. İşte bundan sonra iktisatta sermaye ile işin birbirinden ayrılığı ve cemiyet içinde de sermayedar grubu ile işçi grubunun belirdiği açık bir vakıa haline geldi. Bu da yine işçilerin iktisadî hayatta ve cemiyet içinde büsbütün ayrı gruplar halinde tebarüz etmesine vesile oldu. Bu söylenenlerden anlaşılacağı üzere zamanımızda işçi, hayatını iş kuvvetini kıymetlendirerek temin eden ve daha ziyade maddî ve tatbikî işleri başaran kimsedir. Bu kapitalist iktisadiyatının inkişafile ortaya çıkan ekonomik-sosyal bir tiptir.

2. İşçiler sınıfı

Gelişmiş iktisatlarda sermaye ile işin ayrılması ve cemiyette sermayedar grubu ile işçi grubunun teşekkülü, başlangıçta pek o kadar nazarı dikkate çarpmıyordu. Fakat sonradan işçi yekûnunun cemiyet içinde duraksız artması, her iki katagorinin arasındaki tezatların çoğalması ve keskinleşmesi, yavaş yavaş efkârı umumiyeyi işçiler üzerine çekmeğe başladı. Bu zamanlarda gözlerin bu sınıfa çevrilmesi gayet tabiî idi. Çünkü Avrupada başlangıçta bu sınıf maddî ve manevî enerji sarfı mukabilinde, ancak günlük ihtiyaçlarını karşılayabilecek bir kazanç elde ebebiliyordu. Bunların arasında günlük ihtiyaçlarını tatmin edecek derecede kazanamıyanlar olduğu gibi her hangi bir sebeple iş bulamıyanlar ve iş görecek vaziyette olamıyanlar da vardı. Buna karşı ne cemiyet ne de devlet lâkayt kalamazdı. İşçinin miktarının gittikçe artması ve bunların patronlar tarafından istismarı ve bu yüzden doğan sefalet, devletin amele işlerine müdahalesini ve mevcut mevzuata yeni ihtiyaçları karşılayacak, işçinin iztirabını tahfif edecek bir şekil verilmesini şart koşuyordu. Bundan sonra devlet ve efkârı umumiye amele işlerile yakından alâkadar olmağa başladılar.

Yalnız devletin amele işlerine müdahelesi her memlekette aynı zamanda başlamadığı gibi bu işe verilen ehemmiyette her memlekette aynı nisbette değildi. Bu hususta işçi sınıfının kendi menfaatlerini toptan aramaya başlaması da büyük bir rol oynamıştır. Bir taraftan işçilerin kendi haklarını bizzat aramaları, diğer taraftan da devletin amele işlerini benimsemesile, işçi meselesi, devlet politikası içinde mühim bir dava olarak yer aldı. Ancak artan ihtiyaçları nisbetinde tatmin edilemediklerine zahip olan işçiler devletin müdahalesile iktifa etmiyerek, dileklerinin tahakkuku için müşterek ve toplu hareket etmeyi tercih ettiler. Sırf bu gayeye erişmek maksadile "*işci birlikleri*", "*işçi ittihatları*" tesis ettiler. Bu işçi birlikleri

ve işçi ittihatları sayesinde içtimaî ve siyasî bir kuvvet haline gelen işçi sınıfı dileklerini eskisine nisbeten daha iyi tahakkuk ettirebiliyordu. Hatta bu birlik ve ittihatların, işçi meselelerinden bazılarının, davaları müttehid ele almasile, bir çok yerlerde siyasî rejimin kendi arzularına göre değiştirilmesi gibi, büyük tesebbüslerde bulundular.

Buraya kadar anlatılan inkişafın neticesi olarak bu gün medenî milletlerde işçi meseleleri en mühim davalardan biri haline gelmiştir. Zamanımızda bir çok milletler, oldukca uzun bir zamandan beri bu dava üzerinde durmuşlar ve ona iyi bir yön vermek için şimdiye kadar bir çok çarelere baş vurmuşlardır. Asrımızda işçi meselesini bir dava olarak ele alan ve bu sahada belli başlı bir politika güden milletler olduğu gibi işçinin bir millet iktisadında ve bir cemiyette oynadığı rolün ehemmiyetini henüz kavrayamayan memleketler veya daha bu ihtiyacı duymayan milletlerde vardır.

İşçi bakımından milletler arasında bu farkın doğuşunda *iktisadî, içtimaî, coğrafî, tarihî, ahlâkî, kültürel* vesair bir sürü sebepler müessir olmaktadır.

3. İşçilerin nevileri

Bir millet iktisadı içinde çalışan işçiler umumî ve müşterek vasıflarile bir içtimaî katagori teşkil etmekle beraber bu katagori içinde bulunan fertlerin hepsi de iştiğal mevzuu ve iştiğal şartları bakımından aynı vaziyette değildirler. Bilakis müttehid içtimaî bir sınıf olarak aldığımız işçiler muhtelif gruplara ayrılabilirler.

İşçilerin muhtelif guruplara ayrılmaları türlü mikyaslara göre olabilir. Meselâ; cinsiyet itibarile işçiler, erkek ve kadın olmak üzere, tefrik olunur. Bunların yanında çocuk işçiler de başlı başına bir katagori olarak alınabilir. Bundan başka işçiler iş mukavelesinin devamı bakımından da yıllıkçılar, aylıkçılar ve gündelikçiler diye tefrik olunabilir.

Keza işçileri tavattun ve ikamet yerleri itibarile de sabit işçiler, seyyar işçiler diye katagorilere ayırmak mümkündür. İşteki meleke ve maharet derecesi de işçileri usta işçiler ve acemi işçiler diye ayırmak için bir mikyastır.

Fakat işçileri iştiğal ettikleri iktisat şubesine göre katagorilere ayırma, bütün bu tasnif şekilleri arasında en primer olanı ve en ziyade üzerinde durulmaya deyenidir.

Filhakika bir millet iktisadı içinde aktif olan işçilerin hepside bir iktisat şubesinde toplanmış değildirler. Bilakis iş bölümü ilerle-

miş olan millet iktisatlarında, iktisadî faaliyet sahalarının hepsinde de işçilere tesadüf olunur. Buna bakarak biz işçileri, mensup bulundukları iktisat sahalarına göre, ziraat işçileri, orman işçileri, maden işçileri, sanayi işçileri ilâ.. diye gruplara ayırabiliriz. Bu gruplar arasında münkeşif iktisatlarda nakliyat işçileri, inşaat işçileri de bariz tâli zümreler haline gelmişlerdir.

Hattızatında işçileri önce böyle mensup bulundukları iktisat sahalarına göre ayırmak, ondan sonra bu suretle meydana gelen katagoriler içinde yukarıda söylenen mikyaslara göre tekrar tasnif yapmak daha doğrudur. İşte biz de burada bu tasnifden hareket edeceğiz. Ve asıl' bu tasnife göre ayrılan, ziraat isçileri üzerinde duruyoruz.

İşçilerin çalıştıkları iktisat sahalarına göre yapılan tasnifde meydana gelen muhtelif gruplar arasında sanayi işçileri, maden işçileri, ziraat işçileri en ehemmiyetlilerini teşkil ediyorlar. Bilhassa sanayi işçilerile maden işçileri katagorileri büyük ölçüde ziraattan katılan iş kollarile kabaran katagorilerdir. Yani ziraat sahasından sanayi ve maden sahasına işçi intikalleri çok olur.

İktisadın henüz taazzuv edemediği devirlerde, iş bölümünün ibtidaî bulunduğu zamanlarda işçilerin muhtelif iktisat şubelerine dağılışları yüzünden doğması zaruri bulunan katagoriler pek okadar bariz değildi. İlk çağlarda ve hatta orta çağda başlıca iktisadî faaliyetler daha ziyade ziraatin içinde toplanmış bulunuyorlardı. Bu devirlerde her memleketin tabiî şartlarına göre ziraatta çalışanların mikdarı birbirinden az çok farklı idise de umumiyetle bütün memleketlerde çalışanların kahir bir ekseriyeti ziraat sahasında bulunuyorlardı. Bu gün bile bir çok memleketlerde ziraatta çalışan işçiler büyük bir yekûn tutarlar. Fakat buna mukabil Avrupa memleketlerinde: *ondokuzuncu* asrın son yarısından itibaren bu muvazene ziraatin aleyhine olarak bozulmağa başlamıştır.

Bu memleketlerde evvelce de işaret edildiği üzere bir taraftan nüfusun gittikçe artması, mülksüzler miktarının çoğalmasına ve bu suretle de umumiyetle işçilerin artmasına sebep olmuştur, diğer taraftan da tekniğın inkişafı ve endüstride temerküzün ilerlemesi, büyük işletmelerin meydana gelmesi, bu sahada daha kazançlı yeni iş sahalarının belirmesini intaç etmiştir. Buda bir çok nüfusun endüstriye akması akibetini doğurmuştur. Bilhassa ziraatten sanayi sahasına müthiş bir iş kuvvetleri katılışı vaki olmuştur. Filhakika köylüyü köyüne bağlıyan daha ziyade onun arazisi ve mülküdür. Köylüler için en büyük ideal arazi ve mülk sahibi olmaktır. Haddizatında mülksüz bulunan bir kimsenin az rantabl olan ziraat işlerinde işçi olarak çalışmakla elde edeceği ğelirin mülk sahibi olma

idealini tahakkuk ettirmeğe yetmiyeceğini anlayan, köylüler, ailesine, akrabasına, doğduğu yerin taşına ve toprağına içten bağlı olmalarına rağmen, daha yüksek ücret elde etmek kaygusile ziraat sahasını birakarak endüstri işçisi olmakda bir beis görmüyorlar. Esasen tekniğin inkişafı ile sanayi ve maadin sahalarında daha fazla kazanç temin etmek imkânları da hasıl olmuştur. Nüfusun artmasile meydana gelen fazla iş kuvvetlerine, tekniğin inkişafı ve bunlara muvazi olarak yürüyen ihtiyaçların artması, bir taraftan fazla kazanca lüzum göstermiş diğer taraftan da imkân vermiştir. Böylece de artan ihtiyaçlarını kapamak ve kendisine istikbal için daha emin bir yer aramak maksadile köyü terkedip, şehire yerleşmek köylünün ikinci bir ideali olmuştur. Netice itibarile de köyden şehire akın sür'atini artırmıştır. Aslında köyden şehire akın iş kollarının ziraat sahasından diğer sahalara, bilhassa sanayi sahasına intikalinden başka bir şey değildir.

Köyden şehire akında biricik âmil ne yalnız nüfusun artmasından mütevellid mülksüzlük ne de yalnız ihtiyaçların tenevvüü ve şiddetlenmesidir. Bunun yanında şehirde gerek içtimaî hayatın daha düzgün. çeşitli ve konforlu oluşu, gerekse işçinin ve çocuklarının fikren inkişaf etme imkânlarının bol bulunuşu köylüyü şehire ve şehirdeki işlere cezbeden âmillerdir.

Gerçek işçi kendisinin olduğu kadar çocuklarının da istikballerini düşünmek mecburiyetindedir. Şehirlerde yerleşen mülksüz işçiler, evlatlarının hiç olmazsa, kendi işinden bir derece yüksek bir işe sahip olmalarını arzu ederler. Şehirlere yerleşen bu işçilerden bir kısmı daha ziyade endüstri, ticaret ve münakâle işlerinde, diğer bir kısmı da madencilik vesair işlerde meşğale bulmaktadırlar. İktisat şubelerinin hangisinde çalışırlarsa çalışsınlar, göç eden işçiler evlâtlarını işçilikten bir kademe yüksek olduğu kabul edilen bir büro kâtibi, bir mnğazada satıcı ve bir kasadar olarak yetiştirmeyi en büyük muvaffakiyet sayarlar. Bu itibarla köyden ayrılmakla kendi şahsi vaziyetlerini düzeltme imkânlarını buldukları gibi, evlâtlarına da iyi birer istikbal hazırlamak düşüncesi ve şehirin köye nazaran bol ve çeşitli olan, kültürel, sıhhî ve içtimaî bütün nimetlerinden istifade etmek arzusu, köyden şehire göç sebepleri arasındadır.

Köyden şehire akın yapanlar arasında ekseriyetle gençler bulunmaktadır. Bunlar gençliklerinden ve tecrübesizliklerinden mütevellit hoppalıkları yüzünden şehirin depdebe ve tantanasına kapılarakta şehirlere yerleşmeyi tercih ederler.

Şehire akın yapan işçiler arasında memnunlar olduğu gibi gayri memnunların da bulunduğu şüphesizdir. Bir kere köyden ayrıldıkları

için memnunlar gibi gayri memnunlarda geriye dönmek istemiyorlar. Çünkü onların telekkilerine göre geriye dönmek bir muvaffakiyetsizlik gibi görülür ve bu da bir izzeti nefis meselesini doğurur. Bunların şehirlere yerleştiğini gören ve henüz yetişme çağında bulunan diğer gençlerde kendilerinden evvel şehirlerde yerleşenlerin muvaffakiyetlerine zahip olarak aynı yolu takip etmenin faydalı olacağına kanidirler. Bu suretle ziraattan firar, yani köyden şehire göç gittikçe hızını arttırmıştır. İşçinin köyden şehire akını hareketi Avrupada *ondokuzuncu* asrın ilk yarısının sonlarında başlayup umumî harpten sonra en had şekli aldığı halde bu hareket Türkiye'de henüz başlangıç safhasında bulunuyor.

Köyden şehire yapılan bu işçi akını hareketi bir çok memleketlerde iki büyük neticenin doğmasında âmil olmuştur. Bunlardan birisi büyük şehirlerde mülksüzler sınıfının mühim bir yekûna baliğ olması ve bunların arasında işsizlerin çoğalması; diğeri ise ziraatta işçi azlığı meselesidir. Endüstrisi ilerlemiş ve teknik seviyesi yükselmiş bir çok memleketlerde bu harekktin içtimaî ve iktisadî tahripkâr neticeleri bu gün de görülmektedir. Millî bünyeyi tahrip eden bu hastalığın vakti geçtiğinden tedavisi hemen hemen gayri kabil bir hal almıştır. Fakat mutlaka tedavi edilmesi zaruretide vardır. Aksi takdirde bu memleketlerde yalnız ziraatle sanayi, inşaat, münakalât ve diğer sahalardaki işçi muvazenesizliği değil, aynı zamanda bir de nüfusun üremesinin tehlikeye girmesi meselesi doğacakdır ve doğmaktadır.

Bir memleketin asıl belkemiğini teşkil eden o memleketin köylü nüfusudur. Bu itibarla çiftçi nüfusu, *içtimaî politika, iktisat politikası* ve aynı zamanda *nüfus politikası* bakımlarından çok büyük bir ehemiyeti haizdir.

Lâkin burada mevzuumuz bakımından asıl ehemmiyetli olan cihet ziraatten - sanayie, ziraatten - maadine ve ilâ... gayri tabiî işçi intikallerile bu iktişat şubelerindeki işçi kadrolarının muvazenesinin bozulmasındadır. İşçilerin ziraattan ifratlı bir şekilde diğer iktisat şubelerine geçişi ziraatta bir işçi buhranını doğurur ve bu memleket iktisadiyatı için tehlikeli olur, sonra lüzumundan fazla iş kollarının sanayide toplanması da ayrıca bir işsizlik belasını peşinden sürükler. Diğer taraftan memleketin iş kollarının ekseriyetinin mahdut kazançla ziraata bağlı kalması hayat seviyesini statik bir hale kor ve aynı zamanda diğer iktisat şubelerinde işçi yokluğunu tevlit eder. Binaenalayh muhtelif iktisat şubelerinde iş kollarının dağılışında memleketin iktisadî bünyesine uygun ve iş ihtiyacına denk bir muvazenenin kurulması şarttır. Avrupa memleketlerinin bazılarında - Almaya, İngiltere ve Fransa gibi - bu muvazene zaman, zaman bozulduğundan şiddetli krızler kaçınılmaz bir hale gelmiştir. Bu günde muhtelif iktisat şubelerine mensup işçi gruplarının birbirle-

rile kemiyet bakımından muayyen bir nisbet içinde tutulması en mühim meselelerden birini teşkil eder.

Memleketimizde muhtelif iktisat şubelerinde çalışan işçilerin birbirlerine olan nisbetleri ve bu sahadaki inkişaf temayülleri şu sıralarda son derece dikkate değer bir vaziyet arzetmektedir.

Türkiye'de nüfusun ekseriyeti ziraat sahasında aktif bulunmaktadır. Fakat bunun ilerleyen inkişafın rağmına olarak daima böyle kalacağı iddia edilemez. Bilâkis memleketimizde taazzuv halinde bulunan bir çok iktisat şubeleri billhassa sanayi, madencilik ve münakale artan iş hacımlarına yetişecek iş kuvvetlerini ziraat sahasından çekeceklerdir. Netekim yurdumuzda da ziraattan sanayie, madenciliğe ve köyden şehire bir göç hareketinin başladığı görülmektedir. Gerçi bu hareket şimdilik çok ağır bir seyir takip etmektedir. Fakat bu ağır seyrin ileride hızını artıracağı şüphesizdir.

Filhakika bizde de köylü nüfusunun artmasile bir taraftan mülk sahibi olmayanlar artmakta, diğer taraftan da mevcut mülklerde bir aileyi geçindiremiyecek kadar küçük parsellere ayrılmaktadır. Bu gibi mülksüzler bulundukları yerlerde, yani köylerde kazanclı iş yapma imkânlarına malik olmadıklarından ve çok küçük arazi sahipleri de küçük arazi parçalarında çalışmakla kendilerinin ve ailelerinin iaşelerini temin edemedikierinden göç etmek ve kendilerine başka sahalarda iş aramak zoru karşısında bulunuyorlar.

Türkiye'de henüz kurulmakta olan endüstri büyük mikyasda büyük işletmeler halinde ve nisbeten mütemerkiz bir şekilde tesis edilmektedir. Endüstrinin santralize edilmesi, buralarda çalışan işçilerin bütün yıl münhasıran endüstri işlerinde uğraşmasını şart koşar. Bu suretle memleketimizde de endüstrinin inkişafına muvazi olarak sanayie has bir işçi katagorisi meydana gelecektir. Çünkü bugün halâ tesadüf edilmekte olan, senenin muayyen zamanlarında endüstride, madenlerde, diğer zamanlarda da ziraatta çalışma imkânları gittikçe pek azalacak yahutta büsbütün ortadan kalkacaktır. O halde bugün memleketimizde vaki olan çiftçinin boş vakitlerini, endüstri işlerinde çalışarak kıymetlendirilmesi ileride pek o kadar kabil olamayacaktır. Bu da arazinin küçüklüğü hasebile ailesinin iaşesini yalnız ziraatta çalışmakla temin edemeyenleri, mülklerini terkederek tamamile endüstri işlerinde amele olarak, çalışmaya icbar eder.

Memleketimizde yürüyen sınai inkişafın, madenciliğe ait terakkilerin ve nakliyat faaliyetlerinin tevessüünün ziraat sahasında bulunan fazla iş kollarını iktisadın sahalarına çekmesi hiç bir zaman zararlı ve tehlikeli değildir. Çünkü esasen bu iş kuvvetleri halihazır şartlar

içinde ziraatta verimli aktivite imkânları bulamamaktadır. Zaten bunların büyük bir kısmı köyde nüfusun sur'atle artmasile beliren fazla iş kollarıdır. Yalnız az çok forse olarak yürütülen sınai inkişaf, münakale inkişafı ve madenciliğe ait terakkiyat ziraat sahasından yalnız fazla iş kollarını değil, fakat aynı zamanda bizzat ziraatın muhtaç bulunduğu işçileri de çekip aldığı takdirde, iş kollarınının muhtelif iktisat şubelerine dağılışları bakımından Türkiye iktisadiyatı müthiş bir muvazenesizliğe uğrayabilir.

Ziraattan iş kollarının gayri tabiî bir şekilde diğer iktisat şubelerine birdenbire akıvermesi, ziraatın rantablitesini kaybetmesi halinde vaki olur. Rantablitesini kaybeden ziraat çalıştırdığı iş kollarına fazla bir ücret veremiyeceği gibi, bizzat küçük çiftçiler de asğari bir gelir temin edemediklerinde, bütün bu kuvvetler ziraattan firar ederler. İş kollarının ziraattan gayri tabiî bir şekilde çekilişi bu sahada işçi ücretlerini yükseltir. Bu da ziraatın rantablitesini büsbütün tehlikeye koyan bir âmil olur.

Teknik ve ekonomik inkişafının başlangıcında bulunan, bir tarafdan milli bir endüstrü kuran, öte yandanda yer altı servetlerini geniş mikyasta istismara başlayan Türkiye, bu sahalara ziraattan iş kolları intikalini çok iyi bir şekilde idare etmesi meselesi karşısında bulunuyor. Ziraattan, iktisadın inkişaf eden diğer sahalarına, işçi intikalinde gayri tabiîlik vuku bulduğu takdirde, muvazenenin ziraatın aleyhine bozulacağı muhakkaktır. Böyle bir muvanesizliğin mühlik akibetlerinin yalnız ziraata değil, bütün millet iktisadına şamil olacağı daima göz önünde tutulmalıdır.

Bunun içinde ziraatın diğer iktisat şubelerile paralel olarak inkişaf ettirilmesi gerektir. Zira ancak teknik ve ekonomik münkeşif bir ziraat lüzumlu iş kollarını kendine bağlayabilir. Diğer taraftan ziraat işçiliğinin de belli başlı bir meslek haline gelmesi, bir ihtisas mevzuu olması da şarttır. Nihayet ziraat işçilerini küçük mülk sahipleri haline getirerek kökleştirmekde ayrı bir işdir. Her halde Türkiye vaktinden evvel mülksüz, köksüz bir işçi sınıfının meydana gelivermesinden sakınmalıdır.

IV. Türkiye Ziraat işçileri

1. Ziraat işçilerinin karakteristik vasıfları

"Ziraat işçileri „tabirini dar manada kavradığımız takdirde, ondan iktisadî varlığını, iş kuvvetini ziraat sahasında kıymetlendirme esası üzerine istinad ettirenleri anlarız. Yani bu gibilerin maişetleri ve hayat seviyeleri, iş kuvvetlerini ziraat içinde ve başkalarının emrinde çalıştırmak suretile elde edecekleri ücrete bağlıdır. Onların iktisaden var olabilmeleri için dayanabilecekleri bir mülk veya güvenecekleri ayrı bir gelir kaynağı yoktur.

Fakat burada hemen şu noktaya işaret edelim ki, böyle dar manada ziraat işçileri bugün de ancak iktisadı çok entansifleşmiş ve içtimaî sınıfları kesin surette farklılaşmış memleketlerde mevcuttur. Ziraat sahasında umumî olan vakıa, sanayi ve maadin işçilerinden farklı olarak, ziraat işçilerinin az veya çok bir mülkü bulunduğudur. Onun için ziraat sahasında işçi tabirini binnisbe daha genişce manasile kavramak gerektir. Bu takdirde ise ziraat işçileri tabirinden, iktisadî varlığı galip şekilde, iş kuvvetinin ziraat sahasında kıymetlendirilmesine istinat edenleri, anlamak doğru olur.

Türkiye'de ise mutlak ve dar manada bütün hayatını, istisadî varlığını, ziraat sahasında iş kuvvetlerini kıymetlendirme temeli üzerine kurmuş ve geçimini yalnız bu yüzden temin eden, tamamile mülksüz ziraat işçileri, pek azdır denebilir. Bunlar bir işçi sınıfı teşkil edecek vaziyette değildir. Çünkü Türkiye'de ziraat işçisi olarak çalışanların ekseriyetini, mülkleri ufak dahi olsa, mülk ve arazi sahibi olanlar teşkil etmektedir.

Ziraat sahasında olduğu gibi, bugün daha henüz endüstri sahasında işçi olarak çalışanların mühim bir kısmı da mülk ve arazi sahibi olanlardır. *Seyhan Millî Mensucat fabrikası*nda yapılan bir soruşturma neticesinde, fabrikada çalışan işçilerden, en az % 50 sinin mülk sahibi ve ziraatle ilgili oldukları fabrika müdürü tarafından söylenmiştir. *Nazilli basma fabrikasın*nda çalışan işçilerin vaziyetlerinin de bu bakımdan aynen yukarıdakilerine benzediği ayrıca tesbit edilmiştir. Mülk ve arazi sahibi olanların, ayni zamanda muhtelif iktisat şubelerinde bilhassa ziraat sahasında işçi olarak çalışmaları ve bu tarzda çalışanların da mühim bir yekûn tutması, ilk na-

zarda biraz garip gibi görünüyor. Mülk ve arazi sahibi olanlardan bazılarının, ayni zamanda ziraatta ve diğer iktisat şubelerinde işçi olarak çalışmaları, daha ziyade Türkiye ziraatının, mülkiyet, sermaye ve tabiat şartlarının ve ictimaî durumunun hususî bir karakter arz etmesinden ileri gelmektedir.

Türkiye umumiyetle bir ziraat memleketidir. 1935 nüfus sayımına göre nüfusunun % 76,47 si [1] köylerde oturmakta ve ziraatle iştigal etmektedir. Yine ayni istatistiğe göre umum faal nüfusun % 81,8 zini çiftçiler teşkil etmektedir. Bu yurtta ziraat işletmeleri, büyük mikyasda küçük, orta ve büyük köylü işletmeleri halindedir. Büyük hususî işletmeler ve devlet işletmeleri nisbeten daha azdır. Köylü işletmelerinden bir çoğu da miras haklarının varislere bahşettiği imkânlarla parsellere bölünmektedir. Bu işletmelerin büyüklükleri ister küçük, ister orta olsun ve isterse büyük bulunsun henen hepside aile işletmeleri karakterini taşımaktadır. Şüphesiz bunlardan devlet işletmeleri hariçtir. Aile işletmelerinde işletme sahiplerinin aile efradı baba, ana, çoluk ve çocuk hepside toplu ve müşterek olarak işletmeleri dahilinde çalışırlar. Bunlardan yalnız işletmelerinin küçüklüğü hesabile parsel ve küçük işletme sahipleri ve aile efradı, kendi işletmelerinde kıymetlendiremedikleri iş kuvvetlerini boş zamanlarında başkâlarının hizmetlerinde çalışmakla kiymetlendirirler. Bu gibi işletme sahiplerinin tuttukları istikamet ve takip ettikleri gaye ileride mümkün mertebe kendi iktisadî varlıklarını genişletmek ve işletmelerini inkişaf ettirmek suretile fazla iş kuvvetlerini şahsî mülklerinde kıymetlendirmeğe gayret etmektir. Yani bunlarda şiddetli bir iktisadî istiklâl temayülü vardır. Şüphesiz bu çok iyidir.

Malûm olduğu üzere Türkiye'de iklim pek çeşitlidlr. Bu yurtta hemen her türlü iklim tipleri birden mevcuttur. İklim çeşitleri itibarile Türkiye muhtelif bölgelere ayrılmakta ve her bölgede kendi içinde müteaddid mikroklimalara malik bulunmaktadır. İklim hususiyetleri icabı her bölgede en ziyade ziraatı yapılan nebatlar diğer bölgelerin hususî kültür nebatlarından farklı olduğu gibi ziraat işlerinin mevsimlere dağılışı ve bu yüzden de iş organizasyonu ayrılıklar göstermektedir.

Filhakika iklim değişiklikleri yüzünden Türkiye'de bazı bölgelerde daha ziyade pamuk, bazılarında hububat, bazılarında tütün ziraatına ve diğerlerinde ise bu söylenenlerden her üçüne birden rastlanmaktadır. İklimin böyle muhtelif bölgelerde şu veya bu nebata veyahut bir çok mühim kültür nebatlarına birden müsait oluşu, ziraatta işin entansitesi veyahutta ekstansitesi üzerine müessir olur. Çün-

1) Genel nüfus sayım istatistiği 1937

AYLAR	Çevdar				Kışlık arpa				Kışlık buğday		
	Yıllıkçı gündeliği	Erkek gündeliği	Kadın gündeliği	**Yekûn**	Yıllıkçı gündeliği	Erkek gündeliği	Kadın gündeliği	**Yekûn**	Yıllıkçı gündeliği	Erkek gündeliği	Kadın gündeliği
II. Kânun	4	4	8	**16**	4	—	8	**12**	—	4	8
Şubat	—	—	4	**4**	—	—	—	—	4	4	12
Mart	2	2	—	**4**	4	—	4	**8**	2	—	—
Nisan	2	—	4	**6**	—	2	4	**6**	2	4	8
Mayıs	—	—	—	—	—	—	—	—	4	4	4
Haziran	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Temmuz	9	9	28	**46**	24	23	60	**107**	—	—	—
Ağustos	12	12	38	**62**	} 34	5	9	**48**	18	18	45
Eylûl	34	9	21	**64**					34	8	17
I. Teşrin	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
II. Teşrin	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I. Kanun	4	4	8	**16**	4	4	4	**12**	4	4	8
Yekûn	**67**	**40**	**111**	**218**	**70**	**34**	**89**	**193**	**68**	**46**	**102**

1) R. Weber: Arbeitsbedarf und Arbeitsverteilung bei verschiedenen Anbauv

10 hektarlık arazi üzerinde yapılan tecrüblere göre, gün hesabile, muhtelif bitkilerin el işine olan ihtiyaçları ve bunların zaman itibarile ayrılışı. [1]

	Kışlık buğday				Yulaf				Yazlık arpa				Patates				Şeker pancarı				Yonca Yeşil ve kuru				Çayır				Mera			
Yekûn	Yıllıkçı gündeliği	Erkek gündeliği	Kadın gündeliği	Yekûn	Yıllıkçı gündeliği	Erkek gündeliği	Kadın gündeliği	Yekûn	Yıllıkçı gündeliği	Erkek gündeliği	Kadın gündeliği	Yekûn	Yıllıkçı gündeliği	Erkek gündeliği	Kadın gündeliği	Yekûn	Yıllıkçı gündeliği	Erkek gündeliği	Kadın gündeliği	Yekûn	Yıllıkçı gündeliği	Erkek gündeliği	Kadın gündeliği	Yekûn	Yıllıkçı gündeliği	Erkek gündeliği	Kadın gündeliği	Yekûn	Yıllıkçı gündeliği	Erkek gündeliği	Kadın gündeliği	Yekûn
12	—	4	8	**12**	4	4	12	**20**	8	6	12	**26**	12	4	20	**36**	—	—	—	—	—	—	—	—	12	2	—	**14**	2	2	2	**6**
—	4	4	12	**20**	4	4	12	**20**	6	6	12	**24**	12	8	20	**40**	—	—	—	—	—	—	—	—	4	—	—	**4**	4	2	2	**8**
8	2	—	—	**2**	—	—	—	—	—	—	—	—	26	12	56	**94**	—	—	—	—	2	—	—	**2**	2	2	8	**12**	4	2	4	**10**
6	2	4	8	**14**	17	5	5	**27**	17	5	5	**27**	16	10	36	**62**	24	12	10	**46**	2	2	2	**6**	2	—	2	**4**	2	—	4	**6**
—	4	4	4	**12**	4	4	4	**12**	4	4	8	**16**	21	11	38	**70**	5	4	50	**59**	2	2	2	**6**	—	2	—	**2**	—	2	2	**4**
—	—	—	—	—	2	2	10	**14**	—	—	4	**4**	20	4	6	**30**	8	16	200	**224**	16	10	14	**40**	} 24	25	37	**86**	4	2	2	**8**
107	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	6	2	12	**20**	7	9	10	**26**	16	8	10	**34**					4	2	2	**8**
	18	18	45	**81**	12	12	38	**62**	17	17	57	**91**	4	—	4	**8**	2	—	2	**4**	4	4	8	**16**	—	—	—	—	2	—	—	**2**
48	34	8	17	**59**	7	6	20	**33**	1	—	1	**2**	} 33	40	201	**274**	1	—	—	**1**	8	4	82	**20**	11	15	36	**62**	—	2	2	**4**
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—					} 85	55	150	**290**	2	—	2	**4**	2	—	—	**2**	2	—	—	**2**
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2	2	10	**14**					—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
12	4	4	8	**16**	27	12	14	**53**	30	13	15	**58**	20	8	32	**60**	69	23	87	**170**	—	—	—	—	2	—	—	**2**	—	2	—	**2**
193	**68**	**46**	**102**	**216**	**77**	**49**	**115**	**241**	**83**	**51**	**114**	**248**	**182**	**101**	**435**	**708**	**201**	**119**	**520**	**820**	**52**	**30**	**46**	**128**	**59**	**44**	**83**	**188**	**24**	**16**	**20**	**60**

verschiedenen Anbauverhältnis der Früchte, (Bücherei für Handarbeitslehre) Heft; 6

kü kültür nebatlarının vejetasyon devresinin uzunluğu veya kısalığı kesif işlerin bulunacağı zamanlar üzerine tesir yapar. Bildiğimiz üzere her kültür nebatının iş ihtiyacı, miktar itibarile olduğu gibi, zaman itibarile de birbirinden az veya çok farklıdır. Bazı nebatların işe ve bilhassa el işine ihtiyacı fazla olduğu halde, bazılarının nisbeten daha azdır. Bunun gibi de nebatlar umumiyetle işe ve hususiyetle el işine ihtiyaçları bakımından yekdiğerlerinden farklı olmakla beraber, işe lüzum gösterdikleri zaman itibarile de birbirlerinden ayrılırlar. Binaenaleyh, iklim şartlarının müsaadesi nisbetinde her bölgede olduğu kadar, bölgeler dahilinde de ziraatı yapılan nebatın nevi ve miktarına göre işçi ihtiyacı yalnız azalıp çoğalmakla kalmaz, ayni zamanda işin nevi itibarile de büyük değişikliğe uğrar.

Bu hususda bize sarih bir fikir vereceğini umduğumuz, Almany'da yapılan bir tecrübeyi, burada bir cetvel halinde vermekde fayda görülmüştür. Bu itibarla cetvelde mevzuumuzla alâkadar gördüğümüz kısımlar aynen çıkarılmıştır.

İlişikteki cetvel Almanya'da ve Almanya şartlarına göre tanzim edildiği için memleketimize uymayacağı şüphesizdir. Yalnız bitkilerin zaman ve miktar itibarile, el işine olan ihtiyaçlarının birbirinden farklı olmalarını göstermesi bakımından ehemmiyeti haizdir.

Şu halde yurdumuzda bir taraftan hububat ziraatı yapan bir işletme sahibi, mülk sahibi olmasına rağmen, boş zamanlarını kıymetlendirmk için kendi işini hafiflettikten veya bitirdikten sonra pekâlâ işi daha sonra başlayan, tütün ve pamuk ziraatı yapılan, diğer bir işletme sahibinin hizmetinde çalışabileceği gibi, diğer taraftanda iklimin tesiri altında, muhtelif iklim bölgelerinde, aynı nebatın fazla işe lüzum gösterdiği zamanlar az çok birbirinden farklı ayrı zamanlara isabet etttğinden, aynı nebatın ziraatını yapmakla beraber, bir bölgde erken işini bitiren bir işletme sahibi ve aile efradı, diğer bir bölğede iş bulmak ve çalışmak imkânına maliktir. Henüz kendi işletmesinde mühim iş mevsimi yaklaşmamış bir işletme sahibi de, iş zamanı başlamış diğer bir bölgede muvakkaten iş kuvvetini kıymetlendirebilir. Bundan başka ufak işletme sahipleri umumiyetle işleri vaktinden evvel bitirdiklerinden, ayni bölge dahilinde henüz işlerini ikmal etmemiş büyücek ve büyük işletmelerde iş kuvvetlerini kıymetlendirirler. Bu iş kuvvetlerinin kiymetlendirilmesi bir ücret mukabilinde olduğu gibi, *"karşılıklı yardım yani ödünç iş mahiyetindede olabilir„*[1].

Buraya kadar söylenenlerden anlaşılacağı üzere, Türkiye ziraatında aktif olan iş kolları, dar manada işçi mahiyetinde işçiler de-

1) Şevket Raşit: Die Landwirtschaft und ihre Entwicklungsmöğlichkeiten in der Türkei. Berlin 1932.

ğildir. Bunlar bütün maişetlerini işçilikle temin eden, tamamile mülksüz bir sınıf olarak alınamazlar. Bu vakıaya istinadederek diyebilirizki, memleketimizde kelimenin dar manasile, içtimaî bir katagori sayılabilecek ve bir sınıf olarak alınabilecek ziraat işçileri yoktur. Bu karakterdeki işçiler bir kemiyet halinde bile bugün ziraatimizde henüz çok mahduttur. Türkiye ziraatında çalışan iş kuvvetlerini biz ancak teknik ve ekonomik yönden, iştiğal objeleri bakımından ziraat işçileri addedebiliriz. Bugün Türkiye ziraatinin içtimaî bakımdan asıl kuvveti de işte buradadır.

Filhakika Türkiye'de ziraat işçilerinin mühim bir kısmının, mülk ve arazi sahibi olmalarının ekonomik ve sosyal faydaları çoktur. Çünkü arazi sahibi olan ve bizzat kendi arazisinde kısmen çiftçilik yapan ziraat işçileri kendi işletmelerinde de daima aynı işlerle uğraştıklarından herhangi bir ziraat işinde hiç bir müşkilât çekmezler. Hatta yabancı oldukları bir işi dahi çabuk kavrarlar ve benimserler. Ellerinin ziraat işlerine yatkın olması da işin verimini artırır. Arazi sahibi olan bu işçiler işletmelerini ve iktisadî varlıklarını genişletmek arzusunda olduklarından, çalışkan ve gayretli, aynı zamanda da kabiliyetli ve beceriklidirler. Yalnız bu işçiler nisbeten daha müşkülpesenttirler. Bu itibarlada idareleri bir az güçtür. İyi idare edildikleri takdirde çok verimlidirler. Diğer taraftan Türkiye ziraatında işçilik yapan kimselerin az çok bir mülke istinad etmelerinin sosyal bakımdan büyük bir ehemmiyeti vardır. Bunun sayesindedir ki, Türkiye ziraatı, Avrupanın bazı memleketlerinin ziraatlarında görülen içtimaî ve siyasî davalar güden ziraat işçileri hareketlerinden masundur.

Fakat ziraatımızda işçilik yapanların velev küçük de olsa, aynı zamanda zâtî mülke ve ziraat işletmesine malik bulunmaları, büyük ziraat işletmelerinin, istedikleri zaman da diledikleri kadar işçi bulmalarını büyük ölçüde zorlaştırıyor. Çünkü bu gibi küçük çiftçiler her zaman işçi olarak çalışmazlar. Bu sebepten memleketimizin büyük ziraat işletmelerinin bulunduğu yerlerde, havanın ziraat için elverişli gittiği ve ziraat mahsullerinin bol olduğu ve pazarda değer fiatla satılma imkânlarının bulunduğu yıllarda, daima işçi azlığı ile karşılaşmak tehlikesi vardır. Böyle yıllarda işçi ücretleri gayri tabiî bir şekilde yükselir ve işçi bulmak pek ziyade güçleşir. Hatta bir çok büyük işletme sahipleri, işçisizlik yüzünden, yetişmiş mahsullerinden bir kısmını hasad etmek imkânını bulamadıklarından dışarıda bırakmak mecburiyetinde kalırlar. Halbuki memleketimizde havanın ziraat için elverişsiz gittiği ve ziraat mahsullerinin değer fiatla satılmadığı yıllarda ise umumiyetle işçi bolluğu ile karşılaşılır ve bu gibi yıllarda işçi ücretleride tabiatile sukut eder. Her iki halinde millet iktisadı bakımından çok büyük mahzurları olacağı gayet tabiîdir.

Umumiyetle ziraat işleri mevsime tabidir. Bunun gibi ziraatta işin entansitesi ve ekstansitesi de keza mevsime bağlıdır. Ziraatta en entansif iş yaz ve ilkbahar aylarındadır. Sonbahar aylarında da ziraat işçileri oldukca meşğuldurlar. Türkiye'de bazı istisnalardan sarfınazar edildiği takdirde kış ayları hemen kâmilen işsiz geçer. Ziraatta işsiz geçen bu zamanlarında kıymetlendirilmesi millet iktisadımız bakımından çok büyük ehemmiyeti haizdir. Türkiyenin bütün nüfusunun % 76,47 sini teşkil eden köylünün, yani çiftçi nüfusunun bir kaç ay boş kalması millet iktisadımıza büyük zararlara mal olmaktadır. Köylünün boş geçen bu zamanlarının kıymetlendirilmesi bir millet ikttsadı için çok lüzumludur.

Köylünün boş zamanlarını kıymetlendirmekle bundan hem köylü iktisaden faydalanır, hemde millet iktisadımız müstefit olur. Köylünün boş geçen zamanlarını muhtelif tarzlarda kıymetlendirmek mümkündür. Bu münasebetle biz burada, köylünün boş geçen zamanlarının kıymetlendirilmesi hususunda, mevzuumuzu alâkadar eden meselelere ait bazı düşüncelerimizi ortaya koymağı faydalı buluyoruz. Esasen bu vaziyet Türkiye'de ziraat işçilerinin karakteristiklerinden birini teşkil eder.

Bu düşüncelerimiz arasında köylü elsan'atlarının inkişaf ettirilmesi ve yenilerinin köylüye öğretilmesi meselesi de yer almaktadır. Biliyoruzki Türkiye'de köylerde, ötedenberi hem köylünün hemde şehirlinin ihtiyaçlarını karşılayacak bir şekilde fevkelâde nefis elsan'atları yapılmakta idi. Bunları köylüler boş zamanlarında yaparlar ve bu suretle de işsiz geçen günlerini kıymetlendirirlerdi. Bu elsan'atlarından bir kısmı bu gün ortadan kaybolmuştur. Diğer bir kısmı da eski ehemmiyetini kaybetmek üzeredir. Belki himaye ve rağbet görmedikleri takdirde bunlar da pek yakında yok olacaklardır. Köylü elsan'atları meyanında orijinal halı, kilim, çuval ve heybe dokumacılığı ve mutaf işleri, müteaddit el örgüleri ve nakış işleri, ağaç ve taş oyma ve yontma işleri bilhassa zikredilebilir.

Filhakika köylü elsan'atlarının yurdumuzda yeniden ihyası, köylünün boş zamanlarda iş kuvvetlerini kıumetlendirme itibarile ehemmiyeti haizdir. Fakat köylü elsan'atlarının köylüye temin ettiği istifadeler yalnız bundan ibaret değildir. Köylü, köylü elsan'atlarının memleketimizde yeniden ihya edilmesile, zâtî ham maddelerinden bir kısmını bizzat işlemek imkânlarını bulmakla; hem şahsî ihtiyaçlarını karşılamış hemde eşyasını kolaylıkla ve değer fiatla satmış olur. Diğer taraftan da köylü elsan'atlarının köyde kökleşmesi, köylünün teknik seviyesini yükseltir ve iyi giyim ve yaşama hevesini de arttırır. Bundan başka köylü elsan'atları ayrıca köylünün kültürel inkişafına da hizmet eder.

Yurdumuzda köylü elsan'atlarının ehemmiyeti yalnız bununla da kalmaz. Dahasıda vardır. Biz burada mevzuumuz itibarile bunlardan yalnız birisine daha kısaca dokunmayı foydalı buluyoruz. Evvelcede bilmünasebe söylediğimız gibi memleketizde sanayi henüz kuruluş halindedir. Bu itlbarla bu iktisad şubesinin mahsulleri bu sahadaki bütün ihtiyaçlarımızı krrşılayacak deregede henüz gelişmiş değildir. Normal zamanlarda bu ihtiyaçlarımızın bir kısmını hariç memlegetlerden ithal etmek suretile denkleştirebiliyoruz. Fakat herhangi bir harp vukuunda bunları hariçten tedarik etmek ya güçleşebilir, yahutta büsbütün mümkün olmayabilir. Netekim 1914-18 harbinde böyle bir müşkülâta maruz kalmıştık. İşte bu harpten edindiğimiz tecrübelerden istifade etmek suretiledir ki, memleketimizi ileride vukua gelmesi melhuz bazı tehlikelerden koruyabiliriz. Avrupanın göbeğinde patlayan içinde yaşadığımız 1939 harbi de bizi ummadığımız sürprizler karşısında bırakabilir. Bu itibarla ihtiyatlı hareket etmek ve iktisadımızı kendi kendimize yetecek bir düzene sokmak mecburiyetindeyiz. Bunun içinde ötedenberi memleketimizin her tarafına yayılmış bir halde bulunan köylü elsan'atlarına lâyık olduğu ehemmiyeti vermek ve devamlılığını temin eylemek lâzımdır. Bu bizim için zor bir işte değildir. Bunu ufak bir yardım ve faydalı bir propağanda ile derhal harekete geçirmekte mümkündür. Böylelikle hem mensucat ve dokuma sanayiine ait bir çok makine ve aletlerin ithalinden kurtulmuş ve hemde kendi ihtiyaçlarımızı kendi vasıtalarımızla memleket içerisinde temin etme imkânlarını hazırlamış oluruz. Ayrıcada memleketin her tarafına yayılmış köylü elsan'atlarının harp vukuunda, fabrikalarda olduğu gibi, bir anda tahribinin de kabil olmadığını gözden ırak tutmamalıdır.

Burada birde köylünün boş zamanlarını kıymetlendirme bakımından ziraat san'atlarının bütün memlekete dağıtılmış bir şekilde küçük işletmeler halinde kurulması meselesi mevzuu bahisdir.

Ziraat san'atları meyanında adedilen sanayi, *ispirtoculuk biracılık, konservecilik, şarabcılık, sirkecilik, nişastacılık* ve ilâ... sanayidir. Bu saydığımız ziraat san'atlarının hemen hepsi de sonbahar aylarında faaliyete başlar. Bunların faaliyetleri azâmi kış ayları sonlarına kadar devam eder. Halbuki ziraat işleri bunun tamamile aksinedir. Ziraatta en entansif iş ilkbahar ve yaz aylarındadır. Sonbahar aylarında ziraat işleri çok azalır. Kış ayları ise hemen hemen tamamile işsiz geçer. Şu halde ziraat işlerinin az olduğu bir sırada faaliyete başlayan ziraat san'atlarını küçük işletmeler halinde kurmak ve bunu memleketin muhtelif bucaklarına dağıtmak suretile de köylünün ve bizim bir az evvel ziraat işçisi diye tavsif ettiğimiz küçük ve orta ziraat işletmeleri sahiplerinin ve aile efra-

dının iş kuvvetlerinden, sonbahar ve kış aylarında da istifade etmek mümkün olacaktır. Bundan başka ziraat san'atlarının küçük işletmeler halinde kurulmasının ve bütün memlekete dağılmasının diğer bir faydası da bu işletmelerin bakiyelerinin hayvan yemi olarak ziraatta kullanılabilmesidir. Diğer taraftan da esasen boş olan köylüyü bu mevsimlerde, ucuz bir ücretle istihdam etmekte kabil olacaktır.

Son olarak, köylünün ve ziraat işçisinin iş verimini artırmak ve ziraat mahsüllerinin maliyet fiatlarını düşürmek hususunda teknik ve meslekî bilginin ehemmiyetinin büyüklüğü meselesidir. Bu günkü teknik bakımından bizim köylümüzün meslekî bilgileri kâfi değildir. Bu itibarla köylümüzün ve ziraat işçisinin yeni teknik ve meslekî bilgi ile takviye edilmesi zarureti vardır. Buda ancak meslekî ve teknik kurslarla temin edilebilir. Meslekî ve teknik kurslara köylüler ve aynı zamanda ziraatta işçilik yapan küçük ve orta işletme sahipleri, ancak boş zamanlarında rağbet gösterirler. Esasen bunların başka işlerle meşgul oldukları zamanlarda kurslarla işğal edilmesi doğru olmaz. Bunun için de en münasip zaman kısmen veya tamamen işsiz geçen sonbahar ve kış aylarıdır. Ziraatın muhtelif şubelerinde gösterilen kurslar sayesinde köylünün meslekî ve teknik bilgisinin artmasile işin verimi de artacağından köylünün boş geçen zamanları bu suretle kıymetlendirilmiş sayılabilir.

Ziraat işçilerinin karekteristikleri üzerine söylenenlerden anlaşılacağı üzere Türkiye'de ziraat işçiliğini münhasıran hayat meşgalesi edinen kimseler bugün mikdar itibarile büyük bir yekûn tutmaz. Ziraatımızda aktif olan iş kollarından küçük mikyasta zatî işletmeye malik olanlar, işletmelerini büyültmek temayül ve arzusunda bulunduklarından, fazla gayret sarfederek muvaffakiyet elde ettiklerinde tamamen müstakilleşiyorlar. Ve iş kuvvetlerini kendi işletmelerinde kıymetlendiriyorlar. Bunlardan işletmelerini büyültemeyenler, şahsi istihsal vasıtaları bulunmayanlar ve tamamile mülksüz olanlar ziraat sahasını kolayca terketmekte ve kazançlarını başka sahalarda aramaktadırlar. Bu sebepden bizde ziraattaki iş kollarının başka sahalara intikalleri bugün daha çok kolaydır. Bu yüzden Türkiye'de ziraatın tam manasile standart bir işçi kadrosu yoktur.

Mamafi şunuda ilâve etmek lâzımdır ki, şayet mâni bir politika güdülmezse ve inkişaf kendi giderine bırakılırsa, ileride bizde de içtimaî bir katagori olarak ziraat işçileri tekevvün edecektir. Ziraatımızda tekniğin ilerlemesi ve sermayenin bollaşmasile bir taraftan büyük ziraat işletmeleri doğacak öte taraftan bazı zaif işletmeler dağılacak ve bunların sahipleri umumiyetle mülksüz bir ziraat işçisi haline gelecektir. Böyle bir inkişafın menfi akibetlerinden ko-

runabilmek için bu günden ziraat işçileri meselesinin halledilmesi ve bu sahadaki inkişafa Türkiyeye elverişli bir yön verilmesinin zaruri bulunduğu söylenebilir.

2. Ziraat işçilerinin nevileri

Ziraatta çalışan işçiler hattızatında müddehit bir katagorı teşkil etmekle beraber, bunların hepsi de, ziraatta oynadıkları rol bakımından aynı değildirler. Diğer taraftan yine ziraat işçilerinin çalıştıkları işletmelerle münasebetleri zaman ve devam itibarile bir sayılamaz. Nihayet bunlar mutavattın bulundukları mekân noktainazarından daima mütecanis bulunmayabilirler. Onun içindir ki ziraat işçileri üzerine serdedilecek mütalealar umumî mahiyette kaldıkları takdirde isabetsizliğe uğrayabilir. Bu sebepden müttehid bir katagori olarak görünen ziraat işçilerinin yukarıda söylenen noktai nazarlara göre nevilere ayrılması ve yürütülecek mütalealarında nevilere göre hususiyetleştirilmesi daha doğru olur.

Yalnız ziraat işçilarini muhtelif noktai nazarlara göre nevilere ayırmazdan evvel şunu da tasrih etmek lâzımdır ki burada ziraat işçilerinden, bir ücret mukabilinbe, maddî ve manevî enerji sarfederek ikinci bir şahsın emrinde, faaliyette bulunan ve işi bizzat tatbik ve icra eden, işçileri kasdediyoruz. Bu arada yapıcı ve yaratıcı işle sevk ve idare eden işi ve işçileri bu mevzua ithal etmiyoruz.

Yukarıda da söylendiği gibi ziraat işçileri muhtelif noktai nazarlara göre pek çok nevilere ayrılabilir. Ziraat işçilerinin tasnifinde kullanılan umumî noktai nazarlar bulunduğu gibi, hususî oktai nazarlarda vardır. Ziraat işçilerinin tasnifinde başlıca *cinsiyei, yaş, iş müddüti, mekân, tabiiyet* gibi muhtelif noktai nazarlar kullanılır. Bu noktai nazarlardan ayrılan muhtelif işçi katagorileri aşağıda sıra ile ve ayrı ayrı hususiyetlerile tebaruz ettirilmiştir.

a) Cinsiyete göre ziraat işçilerinin nevileri :

Cinsiyet bakımından ziraat işçileri, malum olduğu üzere, başlıca iki guruba ayrılırlar. Bunlarda *erkek işçiler* ve *kadın işçiler*'dir. İşçi olarak her iki grupda müşterek vasıflara malik iseler de, iş şartları ve işin nevi bakımından erkek ve kadın işçiler bazı hususiyetler gösterirler. Onun için burada her iki cinsin de birbirinden ayrı mütalea edilmesi doğru olur.

Ziraatta erkek işçilerle kadın işçiler arasındaki nisbet, işin nevine ve memleketlere göre değişmekle beraber, umumiyetle işçi olarak ziraatta aktif olanlar arasında erkekler ekseriyeti teşkil ederler. Mamafih Almanya gibi bazı iktisadları gelişmiş memleketlerde, halis işçi olarak ziraatta çalışan kadınlar, mühim bir yekûn tutarlar. Türkiye ziraatında köylü kadınlarının, zâtî işlermelerindeki faaliyetlerinden sarfınazar edilirse, galip bir şekilde işçiliği meşğale edinenler arasında kadınlar büyük bir yekûn tutmaktadırlar. Bizde ziraatta çalışan erkek işçi nisbeti kadın işçiye nazaran bir hayli fazladır. Netekim aşağıdaki erkek, kadın ve çocuk işçi nisbetlerine ait cetvel bu hususda bize sarih bir fikir verecek mahiyettedir.

Yalnız aşağıdaki cetvelde, bütün vilâyetlerden istenilen malzeme toplanamadığı ve anketler vasıtasile sorulan suallere cevap alınamadığı için, ancak 26 vilâyetimizdeki işçi nisbetleri işlenebilmiştir.

Muhtelif Vilâyetlerimizde erkek, kadın ve çocuk işçilerinin % nisbetleri

Vilâyetler	Erkek işçi nisbeti	Kadın işçi nisbeti	Çocuk işçi nisbeti
Afyon	65	20	15
Amasya	60	30	10
Aydın	60	30	10
Bilecik	32	35	33
Denizli	50	40	10
Elâzıg	50	20	30
Erzincan	60	25	15
Eskişehir	70	20	10
Gaziantep	55	30	15
Giresun	78	15	7
Hakkârî	70	—	30
Hatay	55	35	10
İsparta	70	15	15
Kastamonu	70	20	10
Kayseri	60	30	10
Kırşehir	80	10	10

Muhtelif Vilâyetlerimizde erkek, kadın ve çocuk işçilerinin % nisbeti

Vilâyetler	Erkek işçi nisbeti	Kadın işçi nisbeti	Çocuk işçi nisbeti
Kütahya	65	25	10
Manisa	68	20	12
Malatya	75	15	10
Muğla	35	60	5
Niğde	68	22	10
Ordu	50	50	—
Sivas	80	15	5
Tokat	67	15	18
Trabzon	40	40	20
Yozgat	50	30	20
Vasatî:	61	26	13

Filhakika bu bahis tamamile, cinsiyet itibarile ziraat işçilerinin nevilerine, yani erkek ve kadın işçilere tahsis edilmiş bulunmaktadır. Bu itibarla yaşa göre ziraat işçilerinin nevileri bahsinde tetkik edilmesi lâzımgelen ve çocuk işçisini alâkadar eden bir parçanın, yani % de çocuk işçisi nisbetinin, erkek ve kadın işçileri nisbetleri arasında mütalea edilmesi, ilk bakışta bir az yersiz gibi görülebilirse de, bunların yalnız % de nisbetleri bakımından her üçünün de bir arada araştırılmasında hem zaruret hemde fayda vardır. Çünkü çocuk işçi nisbetleri de aynı zamanda bilinmedikçe, yalnız erkek ve kadın işçileri nisbetlerinden ziraatımızda çalışan bütün iş kollarımız hakkında ne bir hüküm ne de bir netice çıkarmak kabil olur. Ancak her üçününde birden ve bir arada araştırılmasiledir ki, ziraatımızda çalışan bütün iş kolları ve onların birbirlerine olan nisbetleri hakkında bir fikir yürütmek ve bir neticeye varmak mümkün olur.

Ziraatımızda işçi olarak çalışan iş kollarından, çocuk işçi nisbetinide içerisine aldığımız yukarıdaki cetvelde adı geçen 26 vilâyetimizdeki erkek, kadın ve çocuk işçi nisbetlerini yekdiğerlerile karşılaştırdığımız da, bunlardan bir iki vilâyet hariç, diğerlerinin hepsinin de, % de itibarile, erkek işçi nisbetinin gerek kadın, gerekse çocuk işçi nisbetinden, kadın işçi nisbetinin ise çocuk işçi nisbetinden fazla olduğu görülür. Yalnız yine aynı cetvelde *Bilecik* ve *Muğla* vilâyetlerinde % de hesabile, kadın işçi niebetinin erkek işçi nisbe-

tinden, *Elâzığ* ve *Tokat* vilâyetlerinde de çocuk işçi nisbetinin kadın işçi nisbetinden çok olduğu tesbit edilmektedir. Bunun bir rakam ve tetkik hatasından ileri gelmesi ihtimali kuvvetli olmasına rağmen, doğruluğu kabul edilse bile, netice üzerinde hiç bir tesir yapamıyacağı aşikârdır. Çünkü biz burada mevzuumuzun icabı olarak, vilâyetlerde çalışan iş kollarından ve bunların birbirlerile olan % de nisbetlerinden ziyade, bütün Türkiye ziraatinde çalışan iş kolları ve bunların birbirlerile olan nisbetleri üzerinde durmak ve bunu bir neticeye bağlamak istiyoruz. Bu itibarla vereceğimiz hüküm bakımından, vilâyetlerin her birini incelemekle beraber, bunların heyeti umumiyesinin vasatisini almak ve bu vasatî üzerinde durmak zorundayız. Netekim bu vasatiye göre de ziraat işlerinde işçi olarak erkek işçilerin diğer işçilere, yani kadın ve çocuk işçilerine, galebe çaldığı açık olarak belirmektedir. Zira adı geçen 26 vilâyetimizde işçi olarak çalışan erkek, kadın ve çocuk işçi kollarından vasatî itibarile % de 61 ini erkek işçiler teşkil etmektedir. Bu vilâyetlerde işçi olarak çalışan kadın işçılerin vasatî miktarı % 26, çocuk işçilerin ise % 13 tür. Hatta buna göre de ziraatımızda işçilikle meşgul % de erkek işçi nisbeti, % de kadın ve çocuk işçi nisbetleri yekûnundan çoktur. Ziraatımızda işçilik yapan kadın ve çocuk işçi yekûnu, erkek işçinin 2/3 ü nisbetindedir. Şu halde bu vaziyette ziraatımızda işçilik yapan iş kollarından 2/3 ü erkek, 1/4 ü kadın ve 1/7 si de çocuktur.

Bu nisbetler yalnız ziraatımızda bir başkasının emrinde işçi olarak çalışan erkek, kadın ve çocuk işçilerine aittir. Bunun kendi işletmelerinde çalışan iş kollarımızla hiç bir münasabeti yoktur. Şayet köylünün kendi işletmesindeki işçilik de birden mütalea edilirse, kadın işçilerin de erkekler kadar ziraat işlerinde faal olduklarını kabul etmek lâzımdır.

Filhakika Türkiyede ziraat işlerinde erkek ve kadın müşterek olarak çalışmaktadır. Ziraat işlerinde müşterek olararak çalışmakta olan bu erkek ve kadın işçilerin faaliyet sahaları kısmen birbirinden ayrı ve farklı olmakla beraber yerine ve ihtiyaca göre bazan bunlardan erkek işlerinin kadınlara ve kadınlara ait işlerin de erkeklere yaptırıldıkları vakidir. Esasen ziraat işlerinde bu her iki unsurun birden çalıştırılmasına bir taraftan ihtiyaç diger taraftan da lüzum vardır. Bu unsurlardan ikisi de ziraat işlerinde çalıştırıldıkları takdirde daha ekonomik neticeler alınacağı şüphesizdir. Çünkü ziraat işlerinde çalıştırılan kadınlara, memleketimizde erkeklere verilen ücretin 1/2 si kadar gündelik bir ücret verilmektedir. Halbuki kadın işçilere az ücret verilmesine rağmen bazı sahalarda, bilhassa itiyad edindiği ve elinin alıştığı tütün ve pamuk hasadı gibi işlerle, umumiyetle el çabukluğu icab ettiren hafif çapa işlerinde erkekten daha verimli iş görürler.

aa) Erkek işçiler :

Türkiyede ziraat işlerinde çalışan işçi unsurlar hakkında, kül halinde bir hüküm vermek lâzım gelirse, bir az evvel de işaret edildiği üzere, ziraat işlerinde işçi olarak daha ziyade erkeklerin meşgul olduğu söylenebilir. Gerçi Türkiyede ziraat işlerinde kadının da erkek kadar veyahutta erkeğe yakın bir rolü olduğu muhakkaktır. Fakat Türk kadınının ziraat işlerinde oynadığı bu mühim rolü bizzat ziraat işçisi olarak belirmemektedir. Onun bu rolü daha ziyade bizzat sahibi olduğu kendi mülkü ve işletmesi üzerinde çalışmakla tebarüz etmektedir. Bu itibarla ziraat işlerinde çalışanlarla ziraat işçilerinin birbirinden ayırt edilmesine lüzum vardır. Bundan Türkiyede kadının ziraat işçisi olarak çalışmadığı manası da çıkarılmamalıdır. Burada, asıl karakteristik olarak ifade edilmek istenen nokta, Türkiyede ziraat işçisi olarak çalışan kadınların miktarının nisbet itibarile erkek işçilerden daha az olduğudur. Türkiyede ziraat işçisi olarak çalışan unsurlar arasında erkek işçilerin ekseriyeti teşkil etmeleri muhtelif sebeplerden ileri gelmektedir.

Yukarıda ziraat işçilerinin karakteristikleri bahsinde tebarüz ettirdiğimiz üzere, Türkiyede ziraat işçisi olarak çalışanların ekseriyetini mülk ve arazi sahibi olanların teşkil ettiğini ileri sürmüş ve bunların boş zamanlarını ve fazla iş kuvvetlerini başkalarının hizmetlerinde kıymetleddirdiklerini de söylemiştik.

Mülk ve arazi sahibi bulunup da ziraat işçisi olarak çalışan ve çalışmak isteyen işletme sahiplerinin bütün aile efradı ile birlikte başkalarının hizmetlerine giremiyecekleri gayet tabiîdir. Kendi mülk ve işletmelerindeki işlerin devamı ve takibi için mevcut iş kuvvetlerinden bir kısmının zâtî işletmede kalması mecburiyeti vardır. Ancak kendi işletmeleri dahilinde kıymetlendirilemeyen ve hariçte daha iş görebilecek kabiliyette olan iş kuvvetleri harice verilebilir. Bu vazifeyi de başkaca bir mecburiyet hasıl olmadıkca; daha ziyade erkek iş kuvvetleri deruhte ederler. Bunda an'anenin ve göreneğin olduğu kadar Türk terbiye sisteminin de âmil bulunduğu muhakkaktır. Bundan başka ziraat işlerinden mühim bir kısmının ağır ve zor olması ve fazla güce, kuvvete lüzum göstermesi de ziraatta çalışan erkek işçilerin miktarını kabartan sebepler arasında gösterilebilir. Bu itibarla Türkiyede ziraat işçisi olarak çalışanlardan en faal unsurun erkek işçiler olduğunu söylemekte hiç bir mahzur yoktur.

Umumiyetle erkekler bünye ve yaradılış itibarile kadınlara nazaran daha kuvvetli ve dayanıklıdırlar. Zora daha kolaylıkla karşı koyabilecek bir vaziyettedirler. Muhakemelerinin ve ani kararlarının isabetliliği, soğuk kanlılıkları ve her hangi bir tehlikenin zuhurunda

sür'atle müdahale kabiliyetleri bakımlarından daima kadınlardan üstündürler. Diğer taraftan ekseriya erkekler kendilerinin oldugu gibi ailelerinin de geçimini temin etmekle mükelleftirler. Bu mükellefiyet erkekleri herhangi bir işte devamlı, verimli ve benimseyerek çalışmağa sevketmektedir. Cinsiyetler arasındaki giyiniş farkı da bu unsurların iş sahalarının ayrılmasını icap ettiren sebepler arasındadır. Fakat bundan başka yalnız bir kişiye ihtiyaç gösteren hücra mahallerdeki işlerin kadınlara yaptırılması ekonomik bile olsa ekseriya emniyet bakımından erkek işçilere yaptırılmaktadır.

Yukarıda izah edilen sebeplerden dolayı Türkiyede ziraat işlerinde *hafriyat, zeriyat, harman, nakliyat, krizme, bel, hayvan bakımı. makine işleri, idare* ve *koruma* gibi dikkat, itina ve muhakemeye, kuvvet ve soğuk kanlılığa lüzum gösteren işlerin kâffesi, *hasad* ve *çapa* işlerinin bir kısmı da erkek işçilere yaptırılmaktadır.

bb) Kadın işçiler:

Ziraat işçilerinin mahiyeti bahsinde, Türkiyede dar manada, ziraat işçisi denebilecek bir sınıfın henüz teşekkül etmediğini ve bu gün ziraatta işçi olarak çalışanların büyük bir ekseriyetini mülk ve arazisi olanların teşkil ettiğini söylemiştik. Arazi sahibi olup da ziraat işçiliği yapan bu şahıslar senenin büyük bir kısmını kendi işletmelerinde çalışmakla geçiren köylü aileleri mensuplarıdır. Bu gibi aileler gerek işletmelerinin güçlüğü gerekse iş kuvvetlerinin fazlalığı hasebile kendî işletmeleri dahilinde kıymetlendiremediği iş kollarını başkalarının hizmetlerinde kıymetlendirmeğe çalışırlar. Erkek işçiler bahsinde de bilmünasebe izah ettiğimiz üzere başkalarının hizmetlerinde daha fazla erkek iş kolları kıymetlendirilmektedir. Ailelerin birer uzvu olan kadınların kendi işletmelerindeki faaliyetleri bilhassa calibi dikkattir. Hatta Türk kadınının kendi işletmelerindeki faaliyetinin erkeğinkinden üstün olduğu söylense bile mübalağa edilmemiş olur. Zatî işletmeleri dahilinde erkek kadar çalışan kadının ziraat işçisi olarak, miktar itibarile erkekden az olması muhtelif sebeplerden ileri gelmektedir.

Kadın daima eve bağlıdır. Evin bütün işleri kadınların omuzlarına yüklenmiştir. Çocuk beslemek, aile efradının yiyeceğini ve giyeceğini hazırlamak kadınların başlıca vazifelerindendir. Bu itibarla kadınlar, günün muayyen saatlarında yalnız ev işlerile meşguldür. Türkiye'de ecnebi memleketlerden bazılarında meselâ: Almanya'da olduğu gibi, yarım günlük mesai de yoktur. Onu işe sevkedecek, kendi arzusu ve dileğinden başka, ne bir bağlılık ne de bir kuvvet

vardır. Bu sebepten kadınların ekserisinin devamlı ve daimi bir ziraat işçisi olarak çalışmalarına ne bir imkân ne de bir mecburiyet vardır. Bizde arazi sahibi şahısların kadınları ancak ara sıra ve evile irtibatını kesmeyen işlerde gündelikçi olarak çalışırlar. Halbuki ziraat işleri devamlılık ister. Esasen arazi sahibi olan ailelerin aile efradından birinin veya bir kaçının, bazı işleri takip ve devam ettirmek üzere, kendi işletmelerinde kalmalarınada zaruret vardır. Bu maksat için en elverişli olanları da kadınlardır. Çünkü kadınlar aynı zamanda hem ev işini hemde işletmenin geriye kalan diğer işlerini yapabilirler. Bundan başka kadını devamlı çalışmaktan uzaklaştıran bazı. tabiî hallerde vardır. Bundan ötürü Türkiye'de muntazam ve devamlı olarak ziraatta çalışan bir kadın işçileri grubundan bahsedilemez Bununla beraber münferit ve gayri muayyen zamanlarda ve bulundukları mahallerde gündelikle çalışan kadın işçileri de yok değildir.

Ziraat işçisi olan kadınlar ekseriya mahalli ve sabit işçiler olup yalnız gündelikçi olarak çalışmaktadır. Çukurova ve Ege bölgeleri hariç, memleketimizde seyyar kadın işçilerine, erkeklere nazaran pek az rastlanmaktadır. Her nekadar kadınlar bünye itibarile erkekler kadar mukavim değillersede erkeklerden daha cevval ve hünerlidirler. Elçabukluğu icap ettiren ve itiyat edindikleri işlerde erkeklerden çok verimlidirler. Çünkü ağır işler erkeklerin bedenlerini sertleştirmekte ve vücutlarını zamanla manavra kabiliyetinden mahrum etmektedir. Kadınların bünyelerinin yapılışı ve yaradılışı narin olduğu için güç ve kuvvete dayanan işlerde hem kullanılmazlar ve hemde verimsizdirler. Bu sebepten *tütün* ve *pamuk* işleri kâmilen, *çapa* işleri tamamile, hafif işler meyanında kabul edildiklerinden, kadın işi addedilmekteidr. Yalnız bağ çapas bundan müstesnadır. Yukarıda kadın işi olarak zikrettiğimiz işlerden bazıları da, kadın işçilerin ya bulunmadığı veya ihtiyaca kâfi gelmediği takdirde, bilhassa Ege ve çukurova bölgelerinde, erkek işçilere yaptırılmaktadır. Buna mukabil diğer iaraftan da erkek işçilerin bulunmadığı ve pahalı olduğu yerlerde hububat hasadı ve diğer erkek işleri kadın işçilere yaptırılmaktadır.

Yukarıda söylendiği üzere, erkek ve kadın cinsiyet bakımından ve şahsiyet itibarile birbirinden farklı olduklarından, bunların görecekleri işlerin nevileri, şartları, işin devamı, ücret ve ilâ... gibi hususlarda da ayrılıklar olacağı tabiîdir. Bu böyle olmakla beraber memleketimizde bu ayrılıklara pek o kadar dikkat edilmez. Yalnız erkek işçi ile kadın işçi arasında, ücret cihetinden ayrılık kat'idir. ve umumidir. Buna mukabil işin nevi, devamı diğer şartları her iki cins için bir olabilmektedir. Bu noktalardaki ayrılıklara riayette başlıca müessir olan kuvvetler teamül, an'ane ve adettir. Henüz işaret edildiği üzere şahsi menfaatler saikasile kadınların lehine

her zaman ve her yerde riayet edilmiyor. Bu cihetlere ait memleketimizde tedvin edilmiş mevzuat henüz yoktur. Esasen ziraat işçilerine ait kanun henüz çıkarılmadığından, kadınlar içinde müessir olacak hususî hükûmler mevcut değildir. Halbuki, kadın işçiliği de inkişaf etmekte olan Türkiye ziraatında, bu gibi kanunî hükûmlere ileride ihtiyaç hasıl olacaktır. [1]

b) Yaşa göre ziraat işçilerinin nevileri :

Vakıa ziraat işçilerinin muhtelif yaş hadlerine göre bir silsile halinde tefriki âdet değildir. Bununla beraber biz burada, ziraat işçilerinin tasnifinde, şâmil olmasa da yaş noktai nazarını tasnifde ayrı bir hareket noktası olarak alıyoruz. Çünkü bu noktai nazardan ziraat işçileri arasında büsbütün ayrı bir işçi katagorisi vardir. Bu da çocuk işçiler sınıfıdır. Hatta bunun yanına, yaş bakimindan, birde ihtiyar işçiler sınıfı katmak ve onu da ayrıca mütalea etmek bile doğru olur.

Filvaki çocuk işçiler yetişkin işçilerle bir tutulamaz. Onlar iş verimi ve iş ücreti itibarile yaşlı işçilerden farklı oldukları gibi, işlerin nevi, iş vasıtaları, iş müddeti ve bazı diğer iş şartları noktai nazarından da diğerlerinden ayrı tutulmaları icap eder. Çocuk işçiler katagorisinde hem oğlan, hemde kız çocukları bulunmaktadır.

Bütün memleketler ziraatında çocuk işçilerin az çok rolleri vardır. Yalnız iktisadı münkeşif ve iş nizamları muayyen kanunlarla tedvin edilmiş bulunan memleketlerin ziraatlarında çocuk işçilerin rolleri hudutludur. Buna mukabil Türkiye ziraatında çocuk işçiler göze çarpacak bir yer alırlar. Çünkü ziraatımızda genç köylü nesilleri daha körpe çağlarda iken ziraat işlerine katılırlar ve köylü ailelerinde çocuk ekonomik aktif olan ve verimine umut bağlanan bir unsurdur. [2]

aa) Çocuk işçiler:

Umumiyetle çocuklar Türkiye'de 12 yaşından itibaren ziraat işlerinde çalıştırılmakta iseler de, bunların daha küçük yaşda, 9-10 yaşında işe başlıyanları da yok değildir. Bu sonunculara bilhassa zâti işletmelerde tesadüf edilmektedir. Çocuk işçilere başlı başına bir

---

1) Remzi Oğuz; Köy kadını, Dönüm mecmuası. Sayı 25, 1934.

2) Dr. Şevket Raşit, İrfan, Köy çocuğu, Dönüm mecmuası. sayı 5 1932.

iş verilmez. Bunlar daha ziyade tâli ve mütemmim işlerde yardımcı olarak istihdam edilirler. Çocukların henüz inkişaf etme çağlarında bulundukları bir sırada, ziraat işlerinde işçi olarak istihdamları, büyümelerine mani olacağı göz önünde tutularak, zararlı addedilmekte ise de, yorucu ve vücudu hırpalayıcı işlerde kullanılmadıkca, böyle bir mahzurun olmadığı, bilâkis hafif işlerde çalıştırıldıkları ve gıdalarına da iyi bakıldığı takdirde, işin, çocukların büyümelerini kolaylaştıracağı bile söylenebilir. Çünkü ziraat işleri açık ve temiz havada icra edilmektedir. Bu gibi işler çocuklar için bir nevi spordur. Esasen uzun senelerin tecrübelerile, elde edilen göreneğin ve an'anenin tesirile, Türkiye'de ziraat işlerinde çocuklar ağır işlerde kullanılmazlar. Çocukların küçük yaşta işe başlamalarının bir taraftan faydası bile vardır. Zira ziraat işleri çok çeşitli ve zangin olduğundan öğrenilmesi güçtür ve zamana mütevakkıftır. Bu itibarla ziraat işlerine hakimiyet, ancak genç yaşta bu işlerle yuğrulmakla mümkündür. Çocuk işçilerin henüz genç yaşta iken ziraat işlerini öğrenmeğe başlamaları ve bu sahade yetiştirilmeleri, hakikaten iş terbiyesinin esas temelini teşkil eder.

Türktye'de ziraat işlerile uğraşan ve uğraşacak olan çucuklar için mektepteki tahsillerinin ehemmiyeti nisbetinde iş terbiyesinin de ehemmiyeti vardır.

Çocuk işçiler umumiyetle kıvrak ve canlıdırlar. Ayak hizmetlerinin hafiflerinde erkek ve kadın işçilerden daha iyi muvaffak olurlar. Esasen Türkiye'de ziraat işlerinde çocuklar, sırf bu vasıfları göz önünde tutularak tahminen 15-16 yaşlnrına kadar, ayak hizmetlerinde, kolay ve tâli işlerde kullanılmaktadır.

Türkiye'de ziraatta çocuklara yaptırılan işler erkek ve kız çocuğu olduğuna göre az çok değişir. Fakat umumiyetle çocuklara yaptırılan tarla işleri, *tütün dizmek*, *ayrık* ve *ot toplamak*, *hayvan gütmek*, hububat ve diğer kültür nebatları arasından *yabani otları çıkarmak*, hayvanla *su* ve *yemek taşımak* gibi tâli ve hafif işlerdir. Çocuklar bu saydığımız işlerde, yaşlı, erkek ve kadından daha iyi muvaffak olurlar. Çünkü bunlar aslında çocuk işleridir.

Gerçi çocuk tşçileri de yaptıkları işin mahiyetine ve nevine göre göre erkek vé kız çocuk isçileri diye tefrik etmek mümkündür. Fakat erkek ve kız çocuk işçilerinin yaptıkları işleri keskin hudutlarla tayin etmek kabil olmadığı için biz burada bir arada mütalea etmeyi daha doğru buluyoruz. Bununla beraber bilhassa şu noktanın da tebarüz ettirilmesi faydalı olur. Çocuk işçilerden erkekler daha ziyade tarla işlerinde erkek iş kuvvetlerine yardımcı bir vaziyette istihdam edildikleri halde, kız çocukları, erkek çocuklarının

yaptıkları, yukarıda zikredilen işlerden bir kısmını yapmakla beraber, büyük mikyasda çoçuk bakımı, ayak hizmeti ve ilâ... gibi işlerde yardımcı vaziyetindedirler.

Her ne kadar çocuk işçiler Türkiye'de ziraat işlerinde, an'anenin ve göreneğin tesirile, sıhhatlarına zarar verici işlerde istihdam edilmiyorlarsa da, yine ufak tefek hatalara ve yanlışlıklara meydan vermemek bakımından, mahzurlu cihetleri göz önünde tutularak, bazı tedbirlerin alınması faydadan hâli değildir. Bilhassa yakında çıkmasını beklediğimiz ziraat işçileri kanununda, çocuk işçilerin tarifi yapılması, bunların ne gibi işlerde ve hangi şartlarla istihdam edileceklerine dair ayrıca hükûmlerin konması lâzımdır.

c) İş mukavelesinin devamına göre işçi nevileri:

Ziraat işletmelerinde işçi olarak çalışanların hepsi de iş münasebetlerinin devamı bakımından aynı vaziyette değildirler. Ziraat işletmelerinde başarılacak işlerin her çeşidi de bütün yıl devam etmez. Bunların çoğu mevsimlere, mevsimler içinde aylara göre nevi ve hacım bakımından değişirler. Bu itibarla ziraat işletmelerinde çalişan işçilerin birde bu bakımdan ayrılmaları zarureti vardır.

Filhakika işletmelerin şekilleri, idtihdam edilecek işçinin nev'i üzerinde olduğu kadar, mikdarı üzerine de tesir icra eder. Sonra bir ziraat işletmesinde çalıştırılacak işçinın nevine ve mikdarına, bu işletminin entansif ve ekstansif işletilmesi de müessirdir. Türkiyede ziraat işletmelerinin çoğu ekstansif ziraat yaptıklarından bu farkı gözetmek pek doğru olmasa gerektir. Bununla beraber bizde ziraat işletmelerinin ekserisi köylü işletmeleri karekterini taşıdıklarından bu gibi işletmelerde kullanılacak işçinin mikdarı ve nevi daha ziyade, bir taraftan ziraatı yapılan nebatın nevine, vüsatına ve işletmenin büyüklük ve küçüklüğüne, diğer taraftan da işletme sahibinin aile efradından mesaiye iştirak edecek iş kollarına ve bunların her birinin verim kabiliyetlerine bağlıdır. Esasen bu gibi köylü işletmelerinin büyük bir kısmında, ekseri işler, aile efradı tarafından yapılmakta ise de, nisbeten büyük olan her işletme de ihtiyaca göre, muhtelif müddetlerle işletmeye bağlı boy boy işçiler kullanılmaktadır. Çünkü köylü işletmelerinde ve daha büyük işletmelrde ise iş mukavelesinin devamı bakımından işçi katagorileri daha müteadditdir.

Ziraatta çalışan işçiler, iş mukavelesinin devamı ve bunun neticesi ücretin hususiyetleri bakımından başlıca üç katagoriye ayrılır.

Bunlar da *yıllıkçılar*, *aylıkçılar* ve *gündelikçiler*dir. Mamafih bunların yanında götürü iş görenler de başka hususiyetlerile mustakil bir katagori teşkil ederler. Bazıları ziraat işçilerini, ayni manaya gelmek üzere, daimî İşçiler ve muvakkat işçiler diye ikiye ayırırlar. Daimi işçiler grubuna yıllıkçıları, muvakkat işçiler grubuna da gündelikçileri sokarlar. Bu tasnif şüphesiz daimî addedilen işçilerin hizmet mükellefiyetlerinin gün içinde muayyen saatlarla mahdut olmaması düşünülerek yapılmıştır. Yoksa bir çok Avrupa memleketlerinde uzun bir zaman için işletmeye mukavele ile bağlı gündelikçilerin çalıştırıldığı bir vakıadır. Memleketimizde de bu çeşit bağlanan gündelikçiler vardır. Meselâ; Çukurova'da pamuk işlerinde, Eğe mıntakasında tütün ve bağ işlerinde, ayni işletmeye bir mevsim bağlanan gündelikçiler görülür. Memleketimizde yukarıda yapılan tasnifle beliren yıllıkçılar, aylıkçılar ve gündelikçiler katagorilerinin hepsi de vardır.

aa) Yıllıkçılar :

Hizmet mukaveleleri asgari bir sene olarak aktedilmiş işçilerdir. Bunların ücretleri de keza yıl üzerinden hesap olunur. Yıllıkçılar ziraat işletmesinin daimî işçi kadrosunu teşkil ederler. Çalışma zamanları günün muayyen saatlarile mutlak şekilde mahdut değildir. Bilâkis bunlar gündelikçilerin normal çalışma zamanları dışında da iş görürler. Hemen her memlekette büyükçe ve büyük ziraat işletmelerinde yıllıkçılar vardır. Memleketimizde de bu tip ziraat işçilerine çok tesadüf edilir. Bilhassa Anadolunun garp taraflarında yıllıkçılar daha çoktur.

Türkiye'de yıllıkçılara, yerine göre muhtelif atlar verilir. Bunlara bazı yerlerde "*Hizmetkâr*„ "*Çiftçi*„ "*Yanaşma*„ "*Bekâr*„ diğer bazı mahallerde de "*Uşak*„ "*Evuşağı*„ "*Tutma*„ "*Beylik*„ ve "*Azap*„ gibi atlar verilmektedir. İsimler birbirinden ayrı olmakla beraber mana itibarile hemen hepsi de ayni şeyi kasdederler.

Yurdumuzda da yıllıkçılar umumiyetle bir senelik olarak tutulurlar. Mamafih bunların altı aylık olanları da vardır. Bunlardan tam bir yıl için tutulanlar umumiyetle birinci teşrin ayı içinde işe başlattırılırlar ve hizmetleri bir yıl devam eder, altı aylık olanları da yazlık ve kışlık tutmalar diye ikiye ayrılır. Kışlık tutmalar birinci teşrin ortasında işe başlarlar ve hizmetleri nisan ortasına kadar devam eder. Yazlık tutmalar ise, işe nisan ortasında başlarlar ve hizmetleri birinci teşrin ortasına kadar devam eder. Yazlık ve kışlık tutma usulü, bilhassa Anadolunun cenup, şark ve kısmen de şimal taraflarında caridir. Gerek tam bir yıl çalışanların ve gerekse altı

ay hizmet yapanların hizmet mukaveleleri umumiyetle şifahî olarak yapılır. Anlaşma her iki tarafın uzlaşmasile akdedilir. Şifahi olan mukavelelerde iş şartları ya ekseriya bütün teferrüatile tesbit edilmez veyahutta tesbit edilse bile mukaveleler tahrirî olmadığı için isbatı güçtür. Bu yüzden bir sürü suitefehhümler ve suiistimaller baş gösterir. Bundan işçinin olduğu kadar işverenin de mutazarrır olduğu görülür.

Yıllıkçılar umumiyetle *hafriyat, zeriyat, hasad, harman, nakliyat* ve *hayvan bakımı* gibi işlerde istihdam olunurlar. Bununla beraber boş ve müsait zamanlarında işletmenin diğer işlerinde de kullanılırlar. Yıllıkçıların, bir işletmede kendilerine tevdi edilen bütün bu işleri başarabilmesi için bu hususda az çok bir bilği sahibi olmaları şarttır. Bunun içindir ki yıllıkçılar mümkün mertebe usta işçiler arasından seçilir. Bu itibarla bu işçi zümresini, bir taraftan da usta işçiler zümresine, ithal etmek doğru olur.

Yıllıkçılar için muayyen bir mesai saatıda yoktur. Bunlar daha ziyade işin gidişine ve işletme sahibinin vereceği direktife göre hareket ederler. Hayvan bakımı da üzerlerinde olduğundan geceleri dahi meşğuldirler. Bunların mutlak manada hafta tatilleri de yoktur. Yalnız haftanın tatil gününde nisbeten uzunca bir istirahat imkânını bulurlar. Bayramlarda birinci ve ikinci günleri yıllıkçılara izin vermek her ne kadar an'ane halinde ise de bu da işletme sahibinin vicdanına kalmış bir meseledir.

Yıllıkçıların mesai saatlarının olmayışı, bu kabil işçilerin, çok defa işverenler tarafından istismarını mucip olmaktadır. Vakıa hayvan bakımı da üzerlerin de olan yıllıkçıların mesai saatlarının tayin ve tahdidi bir az güçtür. Bundan başka yıllıkçıların senenin bir çok günlerini, bilhassa kış aylarını işsiz geçirdikleri de göz önünde tutulacak olursa, müşkilât büsbütün artar. Bu itibarla, çıkarılacak ziraat işçileri kanununda yıllıkçıların mesai saatı meselesinde çok dikkatli olmak lâzımdır.

İşverenle yıllıkçıların iş münasebetleri yüzünden aralarında zuhur eden herhangi bir ihtilâfı, kendileri halledemedikleri takdirde, evvelâ her iki tarafın tanıdıklarının tavassut ve delâletlerine müracaat edilir. Tanıdıkları vasıtasile de halledilemeyen ihtilâflar ihtiyar heyetleri tarafından halledilir. Bu gibi ihtilâfların halli için mahkemeye müracaat pek ender vuku bulur.

İş esnasında vukubulan kazalar için işveren hiç bir mesuliyet deruhde etmez. İşverenler tarafından kazazedelere yapılan yardımlar, insanî ve vicdanî bir borç olarak yapılmaktadır. Yoksa herhangi bir taahhüt neticesi değildir.

Buraya kadar verilen izahattan da anlaşılacağı üzere, Türkiyede köylü işletmelerinde ve daha büyük işletmelerde, asıl iş yapan ve tedvir eden başlıca işçiler yıllıkçılardır. Hemen her işletmede yıllıkçıya ihtiyaç olması ve bunların bir sene müddetle ve mukavele ile işletme sahibine bağlanmaları bu nevi işçilerin ehemmiyetini artırmaktadır. Yıllıkçıların bir sene müddetle ve mukavele ile işletme sahibine bağlanması ve bu sebepten işletme sahibi ile daimî ve mütemadî temas halinde bulunmaları, ayni zamanda işletmenin asıl işlerinin bu işçi zümresinin omuzlarına yüklenmiş olması, bu katagoriye mensup işçilerin ehemmiyetini göstermiye kâfidir. Vakıa köylü işletmelerinde yıllıkçıların vazifeleri, kısmen tayin ve tahdit edilmiş olmakla beraber, bunlar yerine ve zamana göre her işde istihdam edilirler.

Yıllıkçılar ziraatımızın standart ve tipik işçileridir. Bunların husuŝî surette yetiştirilerek bir meslek zümresi haline getirilmelerinden çok faydalar umulur. Hele yıllıkçılara yeni teknik iş bilğilerinin öğretilmesi en mühim meselelerimizden birini teşkil ediyor.

bb) Aylıkçılar:

Bu işçi zümresi âdeta yıllıkçılarla gündelikçiler arasında bir nevi geçit teşkil ederler. Mamafih aylıkçılar iş münasebetleri bakımından daha ziyade yıllıkçılara benzerler. Çünkü bunlarında iş münasebetleri sadece bir aydan ibaret değildir. Bu münasebet aylarca devam edebilir. Bunlar da ancak ücret ay üzerine biçilmiştir. Aylıkçılar, kendilerine başarılmak üzere tevdi edilen işler itibarile de, yıllıkçılarla gündelikçiler arasında mutavassıt rolünü oynarlar. Aylıkçıların yalnız yaz aylarında, işlerin pek sıkışık ve devamlı, gündelikçi işçilerin tedarikinin zor olduğu zamanlarda, yıllıkçılar tarafından yapılan işlerin bir kısmında yardımcı olarak istihdam edilmek ve icabında gündelikçilerle birlikte çalıştırılmak üzere muayyen aylar için işe alındıkları da vakîdir. Aylıkçılar, gerek işe alınış tarzları, gerekse başarılmak üzere kendilerine tevdi edilen işlerdeki ve işverene bağlılıklarındaki benzerlikler bakımlarından yıllıkçılara daha yakındırlar.

Türkiye'de ekseriyeti teşkil eden mevcut köylü ziraat işletmeleri, her ne kadar şekil ve büyüklükleri itibarile, aylıkçı işçiler istihdamına çok müsait ise de, aylıkçılar bir türlü yıllıkçılara verilen kıymet ve ehemmiyeti kazanamamıştır. Yıllıçkılar esas işçiler oldukları halde aylıkçılar daima tâli işçiler meyanında kabul edilmektedirler. Aylıkçıların tâli işçilerden addedilmesi, bunların daha ziyade

muvakkat işçiler olmasından ileri gelmektedir. Fakat bununla beraber aylıkçılar da, yıllıkçılarda olduğu gibi, işverene bir akt ile bağlıdırlar.

Aylıkçıların çalışma şartları hernekadar deruhte ettikleri işin nevine göre değişirse de yıllıkçılarınkisine çok benzer. Keza bunlarda da, işverenle aralarında husule gelen ihtilâfların halli tıpkı yıllıkçılarda olduğu gibidir.

cc) Gündelikçiler:

Bir az evvel, ziraat işlerinin karakteristikleri bahsinde, memleketimizdeki ziraat işletmelerinin büyük mikyasta küçük, orta ve büyük köylü işletmelerinden terekküp ettiğine ve bu işletmelerde çalışan işçilerin ekseriyetinin de mülk ve arazi sahibi olduğuna işaret etmiştik. Bu itibarla bizde ziraat işletmelerinin çok büyük olmaması hasebile, ne işletme sahiplerinin devamlı gündelikçi istihdamına ne de mülk ve arazi sahibi olan işçilerin, başkalarının hizmetlerinde devamlı işçi olarak çalışmalarına vaziyetleri müsaittir. Sırf bu bakımdan yurdumuzda ziraat işlerinde çalışan gündelikçiler ihtiyaç nisbetinde, zaman zaman işe alınırlar. Bunlar icabında, gerek iş esnasında gerekse işin hitamında, hiç bir kayda tabi olmadan, hem işten çıkabilen hemde çıkartılabilen bir nevi ihtiyat işçiler mahiyetindedirler. Buna göre de yurdumuzda ziraat işlerinde çalışan gündelikçiler, hiç bir suretle devamlı ve daimî işçiler meyanında addedilemezler. Zaten Türkiyede ziraat işlerinde gündelikçilere külliyetli ihtiyaç yalnız ilkbahar ve yaz aylarındadır. Sonbahar ve bilhassa kış aylarında ise gündelikçi işçiye ihtiyaç hemen hiç yok denilecek nisbette azdır.

Gündelikçilerin ilkbahar ve yaz aylarındaki kazançlarile, sonbahar ve kış aylarında da geçinmeleri kabil olmadığından, memleketimizde, ne yalnız gündelikçilikten kazandıklarile hayatlarını idame ettirmek isteyen, ne de gündelikçiliği kendilerine meslek edinen bir insan kitlesine rastlanır. Bu sebepten Türkiyede bazı yıllar, ziraat işlerinde istihdam edilecek işçiyi temin meselesi çok güçleşir. Sırf bunu göz önünde bulunduran bazı tecrübeli ve kurnaz işletme sahipleri, ya daha kış aylarında avans vermek suretile bahar ve yaz için işçi tedarik ederler, yani ihtiyacı olan gündelikçileri bir mevsim için kendilerine bağlarlar, yahutta günlük rayıçtan fazla para vermek suretile gündelikçi temin etmeye çalışırlar. Bu gibi hallere Ege ve Çukurova bölgelerinde çok sık rastlanır. Bilhassa Çukurovada büyük pamuk müstahsilleri, daha kış sonlarında gündelikçilerini bulmağa çalışırlar ve bunları alelekser başka bölgeler-

den, ekseriya *Konya, Niğde, Kayseri, Elâzığ, Diyarbakır, Urfa, Antep, ve Maraş* gibi komşu Vilâyetlerden tedarik ederler. Aksi takdirde, bir çok ahvalde işletmelerini, ya zatî yahutta az miktarda yabancı iş kuvvetlerile işletebilecek tarzda şekillendirmekten başka çare bulamazlar. Burada bilmünasebe, bir çok işletmelerin zatî iş kuvvetlerine göre şekillendirilmiş olmasında hariçten iş kuvvetleri tedarikinin güçlüğünün de âmil olduğu söylenebilir.

Gündelikçiler, yıllık ve aylıkçılarda olduğu gibi işverene, mukavele ile uzun bir müddet için bağlanmış değillerdir. Gerçi bunlarda da iş müddeti uzun olabilir. Fakat bu müddet ekseriya zamanla takyit edilmiş değildir. Gündelikçilerin ücretlerinde esas gündür. İşverenle işçi arasında iş münasebeti şifahi bir anlaşma üzerine kurulmuştur. Bunların aralarında teessüs eden iş münasebeti tahrirî bir anlaşmaya dayanmadığı ve işçi ücretlerinde de esas gün olduğu için, gerek işveren işçiyi, gerekse işçi işi, anlaşma şartlarına riayet etmeksizin, kolaylıkla terkedebiliyorlar. Bu hareket tarzından hem işveren hemde işçi aynı zamanda mutazarrır olmaktadır.

Bir kerre işçi, beklenmedik bir zamanda işi terketmekle işvereni son derece müşkil bir vaziyete sokmuş oluyor. Çünkü ziraat işleri mevsime bağlıdır. Bu işler muayyen bir zamanda başarılmak ister. Aksi takdirde işin geri kalması hasılât mikdarına tesir icra eder. Halbuki ilkbahar ve yaz aylarlnda da işçiye talep fazla olduğundan işçi tedariki müşküldür. İşverenin bu yüzden maruz kalacağı zararı tahmin etmek hiçte güç değildir. Diğer taraftan da, gerek iş kuvvetlerini kıymetlendirmek suretile hayatını idame ettiren, gerekse mevcut işletmesini genişletmek gayesile sermaye tedarik etmek arzusunda bulunan gündelikçinin, işveren tarafından istendiği anda çıkartılabilmesile maruz kalacağı ekonomik müşkilât aşikârdır. Çünkü işten çıkartılan bu işçinin kendisine ikinci bir iş yeri bulabilmesi zamana mütevakkıftır. İşçinin işinden çıkartıldığı andan itibaren, yeni bir iş buluncaya kadar geçen zaman zarfında, evvelce biriktirebildiği bir kaç kuruşu sarfetmesi ihtimali çok kuvvetlidir.

İşverenin ve işçinin bu karışık vaziyetlerden kurtarılabilmesi için, aynı zamanda iş veriminin ve ziraî istihsalâtın artmasında da tesiri görülecek olan ziraat işçileri kanununun bir an evvel çıkarılması ve tatbik sahasına konulması zarureti vardır. Yukarıda bir misal olarak kısaca zikrettiğimiz hadiselerde bunu isbata kâfidir.

Yurdumuzda ziraat işlerinde gündelikçi olarak çalışan işçiler için de muayyen bir mesai saatı yoktur. Bizde ziraat işlerinde mesai umumiyetle, hangi mevsimde olursa olsun güneşin doğmasile başlar ve batmasile de nihayet bulur. Yalnız iş yeri ikametgâh mahalline

uzak olan mevkilerde, uzaklık nisbetine göre, işe güneş batmazdan bir az evvel nihayet verilir. Mesai esnasında işçilere üç ilâ dört defa istirahat verilir. Fakat işçilere mesai esnasında verilen bu istirahatların zamanları ve müddetleri çok karışıktır. Bütün memlekete teşmil edilebilecek umumî ve kat'î bir kaide yoktur. İstirahat zamanları umumiyetle kuşluk öğle ve ikindi soluğundan ibarettir. İşçi kuşluk soluğunda kahvaltı yapar. Tahminen bu yarım saat kadar devam eder. Öğle soluğu ise bir saat kadar devam eder. Bu müddet zarfında işçi aynı zamanda öğle yemeğini yer ve namazını kılar. İkindi soluğu sırf ikindi namazını kılmak üzere verilir. Bu da on beş dakika kadar sürer.

Yalnız Çukurovada vaziyet kısmen daha başkadır. Burada işçi meselelerinin her safhasında olduğu gibi istirahat safhasında da nisbî bir yeknasaklık ve tekâmül görülmektedir. Çukurova bölgesinde pamuk işlerinde çalışan bütün gündelikçilere mesai esnasında dört dinlenme verilmekte olup, bunların zamanları ve müddetleri tayin ve tesbit edilmiştir. Bu bölgede işveren ve işçi istirahat hususuna çok dikkat ve itina ederler. Bilhassa işçiler istirahat hususunda çok hassastırlar. İşçilerin istirahat devrelerinin tayininde kısmen yemek, kısmen de ibadet zamanı esas tutulmuştur.

Birinci devre kahvaltı soluğu olup, tahminen güneş doğduktan iki saat sonradır. 15-20 dakika kadar devam eder. İkinci devre kuşluk yemeği soluğu olup, öğleye yakın bir zamana tesadüf eder. Bir saat kadar sürer. Uçüncü devre öğle ile ikindi arasına tesadüf eder ve öğle yemeği de bu müddet zarfında yenir. Müddeti bir saattir. Dördüncü devre ki, buna Çukurovada *"Çakal soluğu„* da derler. 15 dakika sürer. Bu esnada ikindi namazı da kılınır.

Görülüyor ki Türkiyede ziraat işlerinde gündelikçilerde de mesai saatı henüz tanzim ve tesbit edilmiş değildir. Bu hal her iki tarafı da hileye sevketmektedir. İşveren daima işçinin erken işe başlamasını ve mümkün mertebe iş esnasında istirahat yapmamasını arzu etmekte, işçi ise geç işe başlayıp erken nihayet vermeyi ve iş esnasında kâbil olduğu kadar fazla istirahat yapmağı tercih etmektedir. Bu yüzden her iki tarafta zarar görmekte ve bu düzensizlik ekseriya işçinin aleyhine neticelenmektedir.

Bu sebeplerden ziraat işçileri kanununda, mesaî saatına, istirahat adedine, müddetine ve zamanına lâyık olduğu ehemmiyetin verilmesi lâzımdır.

Türkiyede bazı yerlerde gündelikçiye de yemek vermek adettir. Gündelikçiye işveren tarafından yemek verilmesi hattızatında fena bir fikir değildir. Çünkü çok defa tarlada iş başında yatıp kalkan

gündelikçilerin kendi yiyeceklerini bizzat tedarik etmeleri kabil değildir. Esasen bir çok köylerde furun bulunmadığı ve ailelerde ekmek vesairelerini zatî ihtiyaçları nisbetinde hazırladıkları için işçinin kendi yiyecek maddelerini bizzat tedarik etmesi güç olur. Bu itibarla bazı yerlerde işçiye işveren tarafından yemek verilmesi zaruridir. Fakat bunda da işçinin bir taraflı tağdiye edilmesi tehlikesi vardır.

Çukurova bölgesinde pamuk amelesine verilen yemekler bir taraflı tağdiye meselesine en karakteristik misal teşkil edecek mahiyettedir. Vakıa bu bölgede işçiye günde dört öyün yemek verilir. Bir iş mevsiminde, ki bu müddet Çukurovada 15 marttan 15 hazirana kadar devam eder, işçiye verilen yemekler her gün aynı olmak üzere şunlardır:

Sabahları kahvaltı yerine 250 gram ağırlığında yalnız bir somun, kuşluk yine 250 gram ağırlığında bir somunla birlikte nebatî yağda pişirilmiş yarma pilâvı, öğle yemeği olarak da aynı ağırlıkda bir somunla yağsız sütten yapilmış bir miktar ayran veya şeker şerbeti, akşamlari ise bir somunla birlikte yine nebatî yağda pişirilmiş buğday kırması çorbası, verilir. Bu yemeklerin arasına et veya sebze yemeği ya hiç girmemekte yahutta pek ender olarak sokulmaktadır. Bu çeşitsiz ve bir taraflı yemeklerle bir işçinin, Çukurova'nın kızgın ve yakıcı güneşi altında, bütün bir iş mevsimi çalışması işçiyi vaktinden evvel yıpratmaktadır. Çukurova'da bazı şahıslar tarafından, bu yemekleri işçilerin et ve sebze yemeklerine tercih ettikleri söyleniyorsa'da, ben bunun doğru olduğunu zan etmiyorum. Gerçi sıcak mıntıkalarda bir az hafif yemekler tercih olunabilir. Fakat bu hiç bir zaman mütenevvi ve muğaddi yemeklerin mahzurlu olduğu manasını ifade etmez. Bu itibarla işçilere verilen yemekler mutlaka iyileştirmeye muhtaçtır. Ziraat işçileri kanununda bu hususunda göz önünde bulundurulması faydalı olur.

d) İkamet yerlerine göre işçi nevileri:

Bir memleketin ziraat işletmelerinde çalışan işçilerin hepsinin de aynı mahalde ikâmet edemiyecekleri şuphesizdir. Muhtelif sebepler dolayısile bazi mahallerde oturan ziraat işçileri, bulundukları yerlerde her zaman iş bulamadıkları gibi, diğer bazı mahallerin ziraat işletmelerinde bazı mevsimlerde işçi ihtiyaçlari o kadar şiddetlenir ki, o mahalde meskûn işçiler bu ihtiyacı tamamile kapayamazlar. İşte bu gibi vaziyetlerde ayni memleket içinde başka mıntakalardan işçi getirmek mecburiyeti veya bir mahaldeki işçilerin muvakkaten

başka mahallerde iş arama zarureti hasıl olur. Sırf bu sebeplerden ziraat işçilerini ikmet vaziyetlerine göre iki katagoriye ayırmak mecburiyeti vardır. İkamet vaziyeti bakımından ziraat işçilerini sabit veya mahalli işçiler, seyyar veya mevsim işçileri diye ikiye ayırabiliriz. Sabit veya mahalli işçiler ikamet ettikleri muhitte ziraat işletmelerinde çalışan işçilerdir. Seyyar veya mevsim işçileri ise, ikamet ettikleri yerlerden başka mahallerde iş gören ve iş arayarak yer değiştiren işçilerdir.

Türkiye'de ziraat işçileri memleketin ziraî ve tabiî şartları ve hususiyetleri sebebile böyle iki katagoriye ayrılırlar: Gerçek tabiat şartları bakımından bir çok hususiyetlerde birbirinden ayrılmış mıntakalara malik bulunan Türkiye'de ziraat işçileri de kendilerini mevcut şartlara uydurmak mecburiyetinde kalmışlardır. Bu itibarla meselâ; Eğe ve Çukurova gibi bazı bölgelerde mahalli işçiler ihtiyaca kâfi gelmemekte, buna mukabil şarkî, şimalî ve vasatî Anadolu gibi bölgelerde ise iş azlığı ile karşılaşılmaktadır. Bunun için de işçiye ihtiyacı az olan, orta, şarkî ve şimalî Anadolu bölgelerinden işçiye ihtiyacı çok olan Eğe ve Çukurova bölgelerine, zaman zaman ziraat işçileri celp etmek mecburiyeti olduğu gibi, bu imkân da vardır. Çünkü ziraat işleri bütün bölgelerde aynı zamanda başlamadığı ve aynı vüs'atda olmadığı için, bir bölgeden diğer bir bölgeye işçi celbi nisbeten kolaydır.

İşte bu sebeplerden Türkiye'de de ziraat işçilerini, sabit veya mahallî, seyyar veya mevsim işçileri olmak üzere iki katagoriye ayırmak icap ediyor.

aa) Sabit veya mahalli işçiler:

Bunlara verilen isimden de alaşılacağı üzere bu kabil işçiler ikamet ettikleri yerlerde, yani ikametgâhlarının bulundukları yerlerde işçilik yapan kimselerdir. İkametgâhları göz önünde tutularak tasnif edilen sabit veya mahallî işçiler zümresine her nevi işçiler girmektedir. Bu katagori erkek, kadın ve çocuk işçiler oldukları gibi, yıllıkçı, aylıkçı ve gündelikçi işçileri de ihtiva eder.

Türkiye'de ziraat işlerinde çalışan işçilerin ekseriyetini mülk ve arazi sahibi olan işçilerin teşkil ettiğini ziraat işçilerinin karakteristikleri bahsinde söylemiştik. İşte mülk ve arazi sahibi olan ve aynı

zamanda ziraat işlerinde işçi olarak çalışan bu şahısların ziraat işçiliğini benimseme derecesi sahibi olduğu mevcut arazisinin büyüklüğüne ve aileyi teşkil eden iş kollarının azlığına veya çokluğuna göre değişmektedir. Arazisi dar ve iş kolları çok mülk sahipleri, iş kuvvetlerinden bir kısmını işçi olarak bulundukları yerlerde başkalarının hizmetlerinde çalıştırmak mecburiyetindedirler. Bu şekilde harice verdikleri iş kollarını, işletme sahipleri geçinme şartlarına ve kendi işletmelerindeki iş vaziyetlerine göre ya uzun yahutta pek kısa bir zaman için başkalarının hizmetlerinde çalışmağa terkederler. İşletme sahiplerini uzun veya kısa bir müddet için, kendi iş kuvvetlerini başkalarının hizmetlerinde çalışmağa terkedebileceklerine nazaran, işten kazançlarının geçinmelerindeki nisbete ve ihtiyaçlarına göre, işçiler kendilerine iş intihap ederler. Buna görede mülk ve arazi sahibi olan bu işçiler yıllıkçı, aylıkçı, daha ziyade gündelikçi ve mahallî işçiler olabilirler. Demek oluyorki işçilerin şu veya bu işi intihap edebilmeleri, bağlı oldukları kendi işletmelerinden ayrılabilme imkân ve müddetlerinin uzun veya kısalığına bağlıdır. Mülksüz olanlardan sarfınazar, diğer ziraat işçileri yalnız bu esasdan hareket ederek kendilerine istikamet verirler. Zâti işletmelerile daima yakından alâkadar olmak isteyenler ve bu hareketi işletmelerinin menfaatleri icabı olarak kabul edenler, hiç bir zaman seyyar işçiliği üzerlerine almazlar. Bu gibileri; bulundukları mahalde ancak mahallî işçiliği deruhte edebilirler.

Bundan başka işçilerin, mahallî veya seyyar işçi olmalarında cinsiyet de büyük bir âmildir. Umumiyetle kadın ve çncuk işçiler bulundukları yerlerde işçilik yaparlar. Çünkü Türkiye'de kadın işçiler, kadın işçiler bahsinde de izah ettiğimiz bazı sebeplerden dolayı ikametgâhlarından ekseriya uzaklaşamazlar. Buna aynı zamanda Türk göreneği ve Türkiye'nin hayat tarzı da manîdir.

Kadın işçiler gibi çocuk işçilerde daima mahallî işçiler meyanındadırlar. Çünkü çncuk işçiler bizatihi iş yapabilecek vaziyette değildirler. Onlar ancak ebeveyinlerinin idareleri ve direktifleri altında ve müsaadeleri nisbetinde iş yapabilirler.

Yalnız Çukurova ve Eğe bölgelerine giden seyyar işçiler arasında kadın ve çocuk işçiler de vardır. Hemde bunların miktarları epeyce bir yekûnda tutmaktadır. Bu bölgelerde seyyar işçiler meyanında kadın ve çocuk işçilerin fazlaca bulunmasında birinci saik, bu bölgelere giden seyyar işçilerin aile efradı ile birlikde toplu olarak hareket etmeleri, ikincisi de, aynı zamanda buralarda kadın ve çocuk işlerinin de fazlaca bulunuşudur. Yoksa umumiyetle Türkiye'de seyyar kadın ve çocuk işçiye pek az rastlanır.

Esasen Türkiye'de az çok herkes bir arazi sahibi olduğundan ve bu arazi ile meşgul olacak kimselere de ihtiyaç bulunduğundan, ailenin iş kolları arasında küçük arazinin işletilmesi ve idaresi için en elverişli elemanlar da kadınlarla çocuklardır.

Yerine göre çok defa yıllıkçılar da mahallî işçiler arasından seçilir. Bu da daha ziyade iki sebepten ileri gelmektedir. Sebeplerden birisi yalnız işveren bakımından olanıdır. Çünkü işveren yıllıkçının şahsında bir sürü vasıflar arar. Halbuki işveren yıllıkçının şahsî vasıflarını, ancak yıllıkçıyı yakından tanımakla yahutta pek yakın tanıdıklarından ve itimat ettiklerinden birisinin tavsiyesile meydana çıkarabilir. Çünkü bizde bonservis ve vesika usulü yoktur. Bu itibarladır ki, işveren yıllıkçıyı mümkün mertebe mahallî işçiler arasından seçmeyi tercih eder.

Diğer tarafdan yıllıkçı olacak işçi de, işi uzun bir müddet için kabul edeceğinden, mecbur kalmadıkca, ne ailesinden kolay, kolay ayrılmak, ne de şahsi mülkünden uzaklaşmak ve mülkü ile olan bağlarını gevşetmek ister. Bu sebepten imkân dahilinde, daha ziyade ikametgâhının bulunduğu yerde çalışmayı tercih eder. Buna göre yıllıkçı işçilerin mühim bir kısmını da sabit veya mahalli işçiler olarak kabul edebiliriz.

Sabit veya mahallî işçiler daha ziyade mazbut, dürüst işçilerdir. Bunlar kendi muhitlerinde fena bir şöhret edinmekten korkarlar. Böyle kötü bir ün onların bütün hayatları boyunca zarar verebilir. Çünkü oturdukları yerde herkes tarafından tanınırlar. Öte yandan sabit işçîler kendi evlerinde olduklarından hayatları daha düzğün ve çalışma kabiliyetleri kaideten yüksektir, yalnız bu nevi işçiler daha yüksek bir ücret isterler.

bb) Seyyar veya mevsim işçileri:

Bu tabirden de anlaşılacağı üzere seyyar işçiler bulundukları yerlerden başka mıntekalarda iş kabul eden işçilerdir. Bunlara, ekseriya işlerin çok bulunduğu mevsimlerde, bir mıntakadan diğer bir mıntakaya geçtikleri için *"mevsim işçileri„* adı da verilir. Çok defa bir memleketin iklim ve ziraat şartları aynı olmadığından ve her yanı aynı iktisadî inkişafda bulunmadığından hemen her memleket ziraatında az veya çok olmak üzere seyyar işçilere rastlanır. Bunlar bulundukları yerlerden çok uzak mıntakalara, iş için göç ettikleri gibi, bulundukları yerlere komşu mıntakalarda da iş alırlar. Bu itibarla seyyar ziraat işçileri aynı zamanda iş pazarında, iş arz ve talebîni de muvazeneleştirirler.

Türkiye'de mevcut muhtelif iklim bölgelerinde, mevsimlere ve bölgelere göre işçi ihtiyacı başka, başka olduğundan, bizde de seyyar ziraat işçilerine rastlanır. Mevcut iklim bölgelerimizden, büyük mikyasda, çapa nebatı ziraatına ve çeşitli ziraata elverişli olanlarında işçiye ihtiyaç fazla, çapa nebatı ziraatına ve çeşitli ziraata az elverişli ve elverişsiz olanlarında ise nisbeten daha azdır. Bu sebepledir ki geniş mikyasda çapa nebatı ziraatı ve çeşitli ziaaat yapan Ege ve Çukurova bölgelerimizde, bazı mevsımlerde, işçi ihtiyacının diğer bölgelerimize nazaran çok olacağı gayet tabiîdir. Bu iki bölgedeki fazla işçi ihtiyacı, ihtiyaçları nisbeten daha az olan diğer bölgelerden gelen seyyar ve mevsim işçilerile kapatılmaktadır. Esasen gerek iklim farklılığı, gerekse isçi ihtiyacı azlığı itibarile. diğer bölgelerden bu iki bölgeye işçi celbi memleketimizde daima mümkündür. İşçi ihtiyacı nisbeten az olan doğu, şimalî ve bilhassa orta Anadolu bölgelerinde, işçilerin ilkbahar aylarından itibaren, zaman zaman ve akın, akın garbî ve cenubî Anadoluya, yani Ege ve Çukurova bölgelerine hicret ettikleri görülür. İşte biz, daha ilkbahar aylarından itibaren zaman zaman ve akın akın bir yerden diger bir mahalle hicret eden bu işçi zümresine, seyyar işçiler veya mevsim işçileri adını veriyoruz. Bu suretle her sene Eğe ve Çukurova bölgelerine hicret eden işçilerin miktarı tahminen ayrı, ayrı 50 - 70 bini mütecavizdir.

Seyyar işçi diye yalnız bir bölgeden diğer bölgeye, işçilik yapmak maksadile gidenlere denmez. Aynı zamanda, bölgeler dahilinde bir mahalden diğer bir mahalle gidenlerde seyyar işçilerden sayılır. Bu sonuncular Türkiye'nin hemen her tarafında bulunur. Yalnız bunlar diğerleri gibi büyük gruplar halinde değil, daha ziyade münferit ve bir kaç kişiden müteşekkil küçük gruplar halinde, hicret ederler. Bunların gittikleri yerlerdeki çalışma müddetleri de diğerlerinden daha kısadır.

Seyyar veya mevsim işçileri adını verdiğimiz bu işçiler toplu veya münferit olarak hicret ederler. Bunların bu hicretleri muvakkattir. Ekseriya seyyar işçiler yer yer "*İşçibaşı*", "*Elcibaşı*" ve "*Dayıbaşı*" adlarını taşıyan şahışların reisliği altında hareket ederler. Ve bunların vereceği direktif dahilinde çalışırlar. Eğe'de "*Dayıbaşı*" bilhassa Çukurova'da "*Elçibaşı*" adile anılan "*işçibaşı*" âdeta bir ihtisas halini almıştır. Her ne namla anılırsa anılsın işçibaşıların kendilerine mahsus vazifeleri, hakları, imtiyazları ve vasıfları vardır.

İşçibaşıların işverenle işçi arasında oynadıkları rol çok mühimdir. Birkere işçibaşılar, daha iş başlamadan çok evvel, çiftçileri seyyar işçi olarak çalışan Vilâyetlerin fakir halkı arasına girerek,

onlara muhtaç oldukları kış aylarında ve en sıkışık zamanlarında avans olarak nakit para ve ayniyat vermek suretile kendilerine bağlarlar. Avans almakla işçiler muayyen işçibaşıların emirleri altına girmiş olacaklarından bazıları avans almaktan sarfınazar ederler. Çünkü avans alan işçiler istedikleri gibi hareket etmek serbestisini kaybetmiş olurlar. Ve muayyen işçi başıların emirleri altında çalışmak mecburiyetinde kalırlar. İşçibaşılar bu suretle kendilerine bağladıkları işçileri işverenlere karşı bir nevi istismar vasıtası olarak kullanırlar. Zira işçibaşılar idareleri altında bulundurdukları işçileri, ya onlara muayyen bir ücret vererek kendi nam ve hesaplarına başkalarının hizmetlerinde istihdam ederler, bu takdirde işçilere kazançlarından az bir ücret vermek suretile onları istismara kalkışırlar, yahutta işçilerin kazançlarından; yüzde bir miktar kendilerine, bir hisse ayırırlar. Fakat bununla beraber seyyar işçilerden büyük bir ekseriyet, işçibaşılar tarafından kendilerine dağıtılan avansın aleyhlerinde olduğunu bile bile kabul ederler. Hatta fakir halk, dağıtılan avansın bir istismar vasıtası olduğunu bildikleri halde, muhtaç oldukları ve başka bir yerden daha müsait şartlarla kredi temin etmenin mümkün olmadığı bir sırada, işçibaşıların kendilerine verdikleri avansları bir nevi yardım ve nimet telakki etmektedirler.

İşçi herhangi bir işçibaşıya bağlanmakla, başkaca bir hal çaresi olmadığı için, aynı zamanda tanımadığı bir muhitte iş bulmak ve iş aramak zahmetinden de kurtulmaktadır. Bu itibarla mevsim işçilerinin de bir rehbere ihtiyaçları vardır. İşte bu ihtiyaç da, işçibaşıların rehberliği üzerlerine almalarile kısmen izale edilmiş oluyor. Bu gibi hallere Marmara, Eğe ve bilhassa Çukurova bölgelerinde çok sık rastlanmektadır.

İşçibaşıların işçilere avans olarak dağıttıkları paralar, ya zâti sermayeleridir, yahutta bu paraları işveren çiftçi patronlardan alırlar. Fakat hiç bir işçibaşı mecbur kalmadikca iş verenlerden avans almak istemez. Çünkü nasıl işçiler, avans alarak muayyen işçibaşılara bağlanmak istemezlerse. ayni şekilde işçibaşılar da muayyen işverenlere bağlanmak istemezler. Zira avans almakla işverenleri istedikleri gibi istismar edemezler. Esasen işverenler de yakinen tanımadıkları ve ahlaklarına güvenemedikleri işçibaşılara avans vermekten mümkün mertebe kaçınırlar. İşveren çiftçiler tarafından işçiye dağıtılmak üzere işçibaşılara verilen avans paraların işçibaşı tarafından yendiği, suiistimal edildiği ve geriye iade edilmediği Çukurova'da söylenmektedir.

Seyyar işçilik yapmak üzere memleketlerinden münferit veya toplu olarak hareket eden seyyar işçiler arasında kadın ve çocuk

işçiler olduğu gibi çingeneler de bulunmaktadır. Seyyar çingene işçilere daha ziyade Trakya'da ve Çukurova'da rastlanılmaktadır. Seyyar işçiler gittıkleri yerlerde, şehirlerde olsun, kasabalarda bulunsun muayyen geniş meydanlık bir mahalde toplanırlar. İşçilerin toplandıkları bu meydanlık mahaller âdeta bir işçi pazarı manzarasını arzeder. Bu yerler hakikaten de birer işçi pazarıdır. İşverenlerle işçilerin buluşma yerleri buralarıdır. İşçiler iş yerlerine buradan tevzi olunurlar. İşçiler gerek hafta sonunda, gerekse işinin hitamında, yeniden iş almak üzere, tekrar bu muhallere avdet ederler.

Şehir ve kasabalara ilk olarak gelenler gibi, hafta sonunda ve işinin hitamında yeniden bir iş aramak maksadile buralara gelen işçiler, şehir ve kasaba kenarlarında tarlalarda ve boş arsalarda açık havada toprak üzerinde yatarlar. İş yapmakta olanlar ise yine açık havada iş yerlerinde tarlalarda toprak üzerinde yatarlar. Bunların bazılarının altlarına işverenler tarafından hasır ve kilim gibi bir yaygı ile üstlerine hafif birer örtü verilir. Bunların içinde örtüsünü birlikde getirenler olduğu gibi, bütün bir mevsim örtüsüz yatanlar da vardır.

Gerek şehir ve kasabalarda meydanlıklarda, arsalarda, mezarlıklarda ve boş tarlalarda, gerekse iş yerlerinde tarlalarda yâtan işçiler bir çok sıhhî şartların yoksuzluğu ve imkânsızlığı karşısında bulunmaktadırlar. Sıhhî şartlardaki noksanlıklar devam ettikce seyyar işçilerden sihhatlarına riayet etmeleri beklenemez. Bunların aralarında uzun müddet yıkanamayanlar olduğu gibi, yağmurlu ve çamurlu havalarda dışarıda yatanları da çoktur. Bundan başka bunlar, aynı zamanda geceleri bazı haşeratın tecavüzüne de maruzdurlar. Bilhassa sivrisineğin bol olduğu mahallerde bütün bir günün yorgunluğunu geçirmek üzere istirahat etmek ihtiyacında olan işçi, geceleri sivrisinekden uyuyamaz. Sivrisineği bol ve sıtmalık muhitlerde, birde sıhhî şartlara riayet etmek imkânına malik olmayan işçinin, çok kısa bir zaman zarfında sıtmaya yakalanacağı da şüphesizdir. Bu hal bilhassa her sene 40 - 50 bine yakın seyyar işçinin toplandığı Adana'da, Seyhan nehri kenarında çok vakidir.

Bir taraftan uykusuzluk ve sıtma, diğer taraftan da sıhhî şartların imkânsızlığı, esasen bu bölgelerin iklimine alışık olmayan seyyar işçileri vaktinden evvel yıpratmaktadıı. Bu şartlar dahilinde bir kaç sene işçilik yapan genç, faal ve gürbüz işçiler hemen hemen iş kuvvetlerinden istifade edilemez bir hale gelmektedir.

Adana da seyyar işçilerin sabaha kadar kumar oynadıkları söylenmekte ve gündüz akşama kadar çalışan işçilerin geceleri sabahlara kadar kumar veya oyun oynamaları, burada bu işçilerin

ahlâksızlıklarına hamledilmektedir. Halbuki şahsi kanaatime göre, bu görüş bir tarafli ve basit bir görüştür. Çünkü gündüz akşama kadar durmadan çalışan yorgun bir işçiyi gece sabaha kadar kumar ve oyuna götüren saik tamamile araştırılmış değildir. Gündüzleri kızgın güneşin altında akşama kadar mütemadiyen yorucu işlerle meşgul bir işçiyi kumara sevkeden asıl saik uyuyamamazlık olsa gerektir. Aksi takdirde isçilerin bu yorgunluktan sonra iradî olarak uykularını günlerce devamlı terkatmelerine imkân yoktur. Burada kumar ve oyun, belkide uykusuz geçen geceleri kolaylıkla atlatmak üzere bir vasıta olarak kullanılmaktadır. Şu halde seyyar işçiler için icab eden sıhhî tertibatın alınmasile ve işçilerin geceleri rahat uyuma imkânlarının temin edilmesile, bunların hem kumar oynamaları, hemde vaktinden evvel yıpranmaları önlenmiş olur. Gerçek Eğe ve Çukurova gibi cok sıcak bölgelerde açık havada dışarıda yatmak tercih edilir. Yalnız sivrisinek ve yakarca gibi heşeratın tecavüzüne mani olmak şartile.

Eğe ve Çnkurova bölgelerine gelen seyyar işçiler ekseriya kendilerine iş bulmak üzere işveren çiftci patronlarla doğrudan doğruya temas etmezler. Buralarda işçiye iş bulan ve çiftci ile pazarlığı yapan, umumiyetle işçinin sevk ve idaresini deruhte eden işçibaşılar ve diğer mutavassıtlardır. Çok defa işçilerin pazarlık neticelerinden haberleri bile olmaz, İşçibaşılar gayet kurnaz insanlar olduklarından havanın gidişini, iş ve işçi ihtiyacını evvelce tesbit ederler. Ziraat işlerinin mevsim ve zaman işleri olduklarini da iyi bilirler. Bu itibarla işçiye ihtiyacın fazla olduğu zamanlarda gayet keyfli ve neşelidirler. Böyle zamanlarıda çok soğuk kanlı ve insafsız hareket ederler. İşverenin bütün bir sene emek ve sermaye sarfederek elde ettiği mahsulü dışarıda bırakmıyacağını takdir ettikleri için, daima fazla üçret isterler. Ekseriya bu fazla ücret kendi keselerine girer. Buna görede işçiye ihtiyacın fazla olduğu zamanlarda işverenler işçibaşılarını gücendirmekten çekinirler. Hatta işveren tarladaki mahsulünü ota boğdurmamak ve dışarıda bırakmamak endişesile fazla ücretten maada işçibaşılara ayrıca hediyelerde verirler. Bunlara karşı çok mültefit hareket ederler ve böyle hareket etmek mecburiyetindedirlerde. Aksi takdirde mahsulleri ya ota boğulur, yahutta tarlalarında kalır. Bu sebepten işçibaşıların bu hareket tarzlarından tam manasile, ne işverenler ne de işçiler memnundurlar. Çünkü her iki zümrede işçibaşılar tarafından aynı zamanda istismer edilmiş oluyorlar.

Eskiden Çukurova'da işçiye ihtiyacın az olduğu zamanlarda, işverenin istediği miktar işçiyi işe sevkedeceğine işçibaşılar tarafından işverene "*Tutî*" adı verilen bir miktar para veya kıymetli

eşya verilir. Ve bu para ve eşya sözünü yerine getirmeyen işçibaşılara iade edilmez imiş. Halbuki zamanla işçiye ihtiyacın artmasile son zamanlarda bu vaziyette işçibaşıların lehine çevrilmiştir. Halâ teminat olmak üzere lüzumn halinde "*Tutî*„ işveren tarafından işçibaşılara verilir.

İşverenlerle işçibaşıların aralarında yapılan pazarlık ve anlaşmaların sonunda işverenlerın istedikleri mıktarda işçi, işçibaşılarının nezaretleri altında iş mahalline sevk olunur. Çukurova'da 25-30 kişi bir işçı kafilesi addedilir. Bir işçibaşı bir kaç işçi kafilesini birden sevk ve idare eder. Yalnız bir işçibaşının sevk ve idaresinde olup da ayrı, ayrı ve bir birinden uzak iş yerlerınde çalıştırılan işçi kafilelerinin nezareti işlerini ışçibaşı bizbat yapamayacağından, bu vazifeyi işçibaşılar ücretleri kendileri tarafından ödenmek üzere kendi adamlarına yaptırırlar. Çukurovad'a işçi kafileleri arasında erkek, kadın ve çocuk işçiler karışık olarak bulunurlar. Kafilelerdeki erkek, kadın ve çocuk işçilerin ücretleri hepsi müsavidir. *Yalnız kafiledeki kadın ve çocuk işçilerin ücretleri hepsi müsavidir.* Yalnız kafiledeki kadın ve çocuk işçilerin nisbeti ücret miktarı üzerine tesir yapar. Eğe mıntakasında işçi kafilelerinin miktarı mütehavvildir. Bu havalide erkek, kadın ve çocuk işçilerin her birine ayrı ücret verilir.

Seyyar işçiler umumiyetle *tütün, pamuk, haşaş* ve *bağ çapasında, orak* ve *harman işlerinde, pamuk,* ve *üzüm hasadı işlerinde* ve diğer işlerde istihdam olunurlar. İşçibaşılar işçilerle birlikde çalışmazlar. Bunlar iş esnasında işcilere nezaret ederler. Bunların işçilerile birlikde çalışanları varsa da pek nadirdir. "*Tarlada çalışan bir amele kafilesi içinde başında şemsiyesile, elinde kırbacile ve ekseriya göbeğine kadar uzanan gümüş saat kordonile elçibaşıyı tefrik etmek pek kolay olur.*[1]

Yalnız Çukurova'da pamuk hasadı yerli işçilere ve çingenelere yaptırılır. Bu Çukurova'da âdet halindedir. pamuk hasadı işçileri arasında çingeneler bu havalide mühim bir yekûn tutar. Esasen Çukurovaya gelen seyyar işçiler, hububat hasadile iştiğal eden küçük çiflçiler olduğundan ve pamuk hasadı zamanında memleketlerindeki kendi işleri de başlamış olacağından, son pamuk çapasile pamuk hasadı arasında geçen bir zamanı da boş geçirmiyeceklerinden, pamuk çapası sona erer ermez, hemen memleketlerine dönerler. Umumiyetle Çukurovaya seyyar işçiler mart ortasından itibaren gelmeğe başlarlar ve azâmi haziran ortasına kadar, yani pamuk çapasının sonuna kadar buralarda kalırlar. Eğede tütün, bağ, hatta pamuk

1) Hilmi : Adana ziraat amelesi 1341

işleri sonbahara kadar devam ettiği için bu havalide seyyar işçiler, ya sonbahara kadar kalırlar; yahutta evvelkiler giderler, yerlerine yenileri gelirler.

Seyyar işçilerde bir nevi gündelikçi işçiler olduklarından bunlarda da işe başlama, işin nihayet bulması, iş esnasındaki istirahat zamanları ve yemek meseleleri gündelikçiler bahsinde söylenenlerin aynıdır. Yalnız burada karakteristik olan cihet işçibaşların hususî muamele görmeleridir. Onlar işçilerden ayrı yerler ve ayrı yatarlar.

Seyyar işçilerde de işverenlerle işçiler arasında zuhur edecek herhangi bir ihtilâf gündelikçiler, aylıkçılar ve yıllıkçılarda olduğu gibi, ihtiyar heyetleri tarafından halledilirse de Çukurova'da bu ihtilâfların halli, amele komisyonuna aittir. Çukurovadaki amele komisyonları bir reis ve altı azadan müteşekil olub bunlar mevcut amele talimatnamesinin hükûmlerini tatbik etmekle mükelleftir. Azalardan ikisi hükûmeti, ikisi ziraat odasını ve diğer ikisi de ameleyi temsil etmek üzere seçilirler. Ameleyi temsil edecek azalar 15 elcibaşı arasından seçilir. Bu bahis mevzuu ettiğimiz amele komisyonu, henüz tatbik edilmek üzere hazırlanmış bulunan yeni bir talimatname ile bazı tadilâta uğramıştır. Yeni talimatnameye göre «Merkezlerde reis, vâli veya tevkil edeceği bir zat, azâ olarakda ziraat müdürü, pamuk bürosu müdürü, ziraat ve ticaret odaları başkanlarile iki çiftçi mümessil ve kazalarda reis kaymakam, azâ olarakda ziraat memuru ziraat ve ticaret odaları başkanlarile iki çiftçi mümessil» amele komisyonunu teşkil ederler.

Fakat itiraf etmek lâzımdırki, ne evvelki ne de bu son talimatname ve komisyon, seyyar işçiler meselesini halledebilmektedir. Memleketimizde, ille Çukurova'da bu seyyar işçiler meselesi her iki taraf bakımından da büyük bir dertdir. Burada işçiye iş bulma, işçi isteyene işçi tedarik etme, iş mukavelesi akti ve mukavelenin yerine getirilmesi meselelerinden namütenahi ihtilâflar çıkmakda ve uçsuz ihtilâtlara çığır açmaktadır. Bu vaziyetler ancak bir kanunla düzeltilebilirr.

e) Tabiîyete göre işçi nevileri:

Ziraat işçilerini tabiîyete göre de grublara ayırmak mümkündür. Çünkü bir çok memleketler muayyen mevsimlerde fazlalaşan ziraat işçilerini, mevcut yerli işcilerle başaramadıklarında, veya yerli işçı ücretlerinin yüksek olduğunda, ecnebî memleketlerden işçi celp ettikleri gibi, bazı memleketlerin ziraat işçileri de kendi memleketlerinde isdedikleri ücreti elde edemediklerinden, daha yüksek ücret

elde etmek ümidile, bir mevsim için çalışmak üzere, komşu ecnebî memleketlere vey daha ırak memleketlere göçerler.

Bu söylenenlerden anlaşılaçağı üzere tabiîyet bakımından ziraat işçileri, yerli işçiler, ecnebî işçiler olmak üzere iki katagoriye ayrılırlar. Burada yerli işçiler üzerinde hususî olarak durmayı lüzumsuz sayıyoruz. Yalnız ecnebî işçilere ait karakteristiklerle iktifa ediyoruz.

aa) Ecnebi İşçiler:

Ecnebi ziraat işçilerine ekseriya ziraatı ve iktisadı pek ziyade ilerlemiş olan ve iş ücretleri yükselmiş bulunan memleketlerde rastlanır. Bu memleketler ziraatlarınde işçi ihtiyacı fazlalığını ecnebi işçilerle karşılarlar Ziraat sahasında ecnebî işçi kullanan memleketlerden başlıcaları *Almanya* ve *Amerika*'dır. Son zamanlarda *Fransa*, *İsveç* ve *Danimarka* da ecnebi işçi istihdam etmeye başlamışlardır. Almanyaya ecnebi işçiler *Rusya*, *Polanya*, *İtalya* ve *Yogoslavya*'dan gelmektedir. Umumî harpten evvel bu memlekete ziraat sahasında çalışmak üzere muhtelif memleketlerden her sene 400 000 kadar işçi gelirdi. Harpten sonra bu mıktar gittikçe azalmış ve 1929 - 1930 yılında 115000 e düşmüştür[1]. Amerjkaya Avrupadan daha ziyade İtalyan işçileri hicret etmektedir.

Yabancı memleketlere hicret eden ecnebî işçiler gittikleri yerlerde muvakkat bir müddet kalırlar. Bu itibarla bunlara "saisson", yani mevsim işçileri deniyor. Hicretler ekseriya ilkbahar aylarında başlar ve sonbahar aylarında nihayet bulur. Yabancı memleketlere hicret eden bu işçiler produktif bir yaşta olduklarından gittikleri memleketlerin produktifitesinin ve iktisadın entansifitesinin artmasında müessir olurlarsa da, kendi memleketlerinin iktisatlarında produktif iş kuvvetlerinden bir kısmının ayrılmasile, mevzii düzensizlikler baş gösterir. Hatta bu hal harice işçi veren memleketlerin ziraat işletmelerinden bir kısmını bazı tadilâta bile sevkeder. Bununla beraber yabancı memleketlere hicret eden bu işçiler, gittikleri yerlerde kendi memleketleri için de bazı menfaatlar temin ederler. Bir kere işçi veren memleketler umumiyetle diğerlerine nazaran daha geri olduklarından, işçiler gittikleri yerlerde meslekî bilgilerini artırırlar. Ve buralarda öğrendiklerini kendi memleketlerinde tatbik etmekle de memleketlerinin iktisadî inkişaflarına yardımları olur. Esasen işçi veren memleketlerin hicret eden işçilerinden her sene bir miktar azalması da, bu işçilerin kendi memleketlerinde hususî teşebbüslerde bulunduklarını ve diğer yabancı memleketlerde gördüklerini, öğrendiklerini tatbik etmekle de muvaffak olduklarını

---

1) G. Stieger : Der Mensch in der Landwirtschaft, Berlin 1931

isbat eder. Bunların diğer taraftan da memleketlerine yabancı döviz sokmak ve memleketlerinin yabancı memleketlerle ticaret münasebetlerinin inkişaflarında âmil olmak itibarile de faydaları görülür.

Yalnız yabancı iş kuvvetleri her sene çalıştıkları yerleri değiştirdikleri için, ne çalıştıkları işletmelere ısınabilirler, ne de işletmenin hususiyetleri hakkında kolay kolay malûmat edinebilirler. Ekseriya yer değiştirdikleri için, yabancı işçiler hakkında işletme sahipleri de hakiki bir kanaat edinemediklerinden, bunlardan tamamile istifade edemezler. Bu itibarla yabancı işçilerin iş kuvvetlerine, bilgilerine ve kabiliyetlerine güvenerek işletmeyi modernleştirmek ve makineleştirmek gibi her hangi bir teşebbüste ve tadilâtta bulunmak doğru değildir. Çünkü bu işçiler kısa bir müddet sonra işletmeyi bırakıp gidecekler ve belki bir daha gelmiyeceklerdir. Bu sebepledir ki, işletmelere verilecek vechelerde daima yerli işçiler esas olarak alınmalıdır. Bununla beraber yabancı işçiler çalışkan ve kanaatkârdırlar. Bilhassa çapa ve hasad işlerine ve her türlü elişlerine çok elverişlidirler. Yalnız burada milliyet farkı ehemmiyetli rol oynar. Bunlar bir çatı altında toplu olarak yattıkları içinde bina masrafları azdır.

Ziraat işlerinde istihdam edilmek üzere memleketimize yabancı işçi gelmediği gibi, memleketimizden de yabancı memleketlere ziraat işçileri gitmemektedir. Yalnız Hatay ana vatana ilhak edilmezden evvel Çukurovaya İskenderun ve Antakyadan işçi gelmekte idi. Hatayın ilhakile bu meseleler de halledilmiştir.

Türkiye bugün için ne yabancı memleketlere ziraat işçisi verecek nede yabancı memleketlerden ziraat işçisi celp edecek vaziyettedir. Fakat, bununla beraber zamanımız için mevzuu bahs olmayan bu mesele, büyük bir ihtimalle ilerisi için mevzuu bahs olabilir. Çünkü bir taraftan Türkiyede endüstri ve inşaat işleri henüz kuruluş halinde ve inkişaf temayülündedir. Bunların her ikisinin de hızını artırması her an beklenebilir. Diğer taraftan da ziraat işletmeleri entansifleşmeğe doğru yönelmiştir. Gerek endüstrinin ve inşaat işlerinin süratlenmesi, gerekse ziraat işletmelerinin entansifleşmesi memlekette işçi ihtiyacını artıracaktır. Entensifleşme ile ziraata işçi ihtiyacı artarken, ziraatın süratle ilerleyen endüstriye ve inşaata işçi vermesi köyden şehire göçü kamçılayacak ve ziraatta işçi ihtiyacı bariz bir şekil alacaktır. Eğer fazlalaşacak olan bu işçi ihtiyacına, nüfusun artmasile ayak uydurmak mümkün olmazsa, işte o zaman ziraatta yabancı iş kuvvetleri kullanmak zarureti doğacaktır.

V. İş ücretleri

1. Ücretin mahiyeti

Umumî iktisadî manada ücret, istihsal ve kazanc faaliyetlerinin neticesinde elde edilen, yekûn yıllık hasıladan, iş kuvvetine düşen paydır. Yekûn yıllık hasılanın muhtelif istihsal faktörlerinin payına düşen parçalarına gelir adı verildiği için, biz de umumî manasile ücreti içi geliri diye de tarif edebiliriz.

Filhakika istihsal ve kazanç faaliyetlerinde müessir olan unsurlar, *arazi* ve *toprak*, *sermaye* ve *iştir*. Bu üç unsur müteşebbis dediğimiz iradenin elinde kombine edilerek müştereken müessir olurlar ve ortaya da bir hasıla korlar. İşte bu hasıladan istihsal faktörleri ve müteşebbis muayyen hisse alırlar.

Yukarıda zikredildiği gibi, istihsal faktörleri arasında iş, de vardır. Yani istihsal ve kazançta, iş, de bir istihsal faktörü olarak müessir bulunduğundan, hasıladan ona da bir pay ayrılması gerektir. İşte hasıladan işin hissesine ayrılması lâzımgelen bu paya biz iş geliri veyahutta iş ücreti diyoruz.

Zamanımız iktisadiyatında, istihsal ve kazanç faaliyetlerinde aktif olmak suretile kendilerine gelir temin eden iş kuvvetleri mühim bir yekûn tutmaktadır. Yalnız bu miktar her memleketin iktisadî, ictimaî şartlarına göre çok mütehavvildir. Diğer taraftan miktarları ve nevileri her memleketin mevcut şartlarına göre değişen iş kuvvetleri, yeknasak bir kitle halinde de değildirler. Yeknasak bir kitle arzetmeyen bu iş kuvvetlerinin muhtelif katagorileri, gelirlerinin mahiyeti ve şekilleri itibarile de yekdiğerlerinden çok farklıdırlar.

Filhakika umumî surette istihsal ve kazanç faaliyetlerinde bir unsur olarak yer alan iş kuvvetleri, yekûn hasıladan hisselerine düşen payın mahiyeti, iş kuvvetlerinin şahsî teşebbüslerde, kendi işlerinde ve zatî menfaatleri uğrunda ve başkalarının hesabına çalıştırıldıklarına ve kıymetlendirildiklerine göre de değişmektedir. Şahsî teşebbüslerde, zatî işlerde müstakil olarak kıymetlendirilen iş kuvvetleri, diğer istihsal unsurlarından sermaye, arazi ve toprağa malik

olan müteşebbisin ve aile efradının, diğer bir ifade ile müstakil iktisat yapanların işi olup, bunların iş gelirleri müteşebbisin iş ücreti şeklinde ve bunun umumî geliri içindedir. Buna mukabil başkalarının iktisatlarında, ikinci bir şahsın emri altında çalışan iş kuvvetlerinin gelirleri ise, hakikî manada ve saf halde ücret olarak tecelli eder. Bu itibarla ücret umumî manada işçi geliri addedilmekle beraber, hakikî manada iş kuvvetinin ahara kiralanmasına mukabil alınan, bir nevi kira bedeli gibidir. Bu bakımdan da asıl ücret; ekonomik müstakil olmayan kimselerin, başkaları emrinde çalışmalarına mukabil, alınan bedeldir.

Yalnız ücreti alelıtlak iş kuvvetinin kiralanmasına karşılık alınan bedel, veyahutta iş kuvvetinin satılmasına mukabil elde edilen karşılık, diye tarif ettiğimiz takdirde, her çeşit iş kuvvetlerinin ücretlerini birden kavramış oluruz. Halbuki bugünkü cemiyetlerde umumiyetle iş kuvvetini kiralayarak ücret alanlar içinde çok gayri mütecanis ve birbirinden farklı katagoriler vardır. Bilhassa iş kuvvetinin mahiyetine göre bazı katagoriler arasındaki farklar çok büyük ve bunların elde ettikleri ücretler de karakter itibarile birbirinden farklıdır. Meselâ: Kafa işi yapan kimselerile, kol işi yapan kimseler arasında, ekonomik, sosyal ayrılıklar bulunduğu gibi, bunların ücretleri de hiç bir zaman bir addedilemez. Ekseriya fikrî mesai yapanların iş kuvvetleri daha yüksek kıymetlendirilir. Çünkü iktisat içinde bu nevi iş kuvvetleri mahduttur. Buna mukabil bedenî iş kuvvetlerini kiralayanların ücret vaziyetleri yine başkadır. Biz burada aleıtlak ücretten ziyade, bedenî iş kuvvetlerini kıymetlendiren, yani dar manada işçilik yapan kimselerin ücretleri üzerinde durmak istiyoruz ve mevzuumuzu ona göre tahdit ediyoruz.

Umumiyetle başkalarının emrinde bedenen çalışan işçiler, sırf iş kuvvetlerini kıymetlendirmekle geçinen kimselerdir. Bunların başkaca geçinme istinatgâhları yoktur. Gelirleri yalnız çalışmalarına mukabil istihsal hasılasından ücret olarak hisselerine isabet eden parçadan ibarettir. Çünkü bunların esas itibarile mülkleri yoktur, yani istihsal vasıtaları mevcut değildir. Bu sebepten müstakil iktisat kuramazlar; aharın iktisatlarında çalışmaya mecburdurlar. Ancak çalışmakla geçinmelerini temin eden bu çeşit mülksüz beden işçileri, iş kuvvetlerini kıymetlendiremedikleri, yani çalışmadıkları ve çalışamadıkları takdirde, eger evvelden bir miktar tasarrufları yoksa, sefalet ve açlıkla karşılaşırlar. Onun içindir ki işçi gelirine temelsiz gelir de derler. Böyle temelsiz bir gelirin devamlılığı ancak iş kuvvetterinin duraksız çalıştırılarak kıymetlendirilmesine bağlıdır. Fakat işçinin iş kuvvetini kıymetlendirebilmesi de daima ve yalnız işçiye ve işçinin

iradesine bağlı değildir. Bazan da işçinin iradesi haricindeki sebepler, onun iş kuvvetini kıymetlendirmesine mani olurlar [1].

Ücret, diğer bir bakımdan iş kuvvetinin fiatıdır diye de ifade olunabilir. Bu ifadeye göre iş kuvveti, tıpkı satılan bir emtia gibidir. Emtianın satışı mukabilinde elde edilen bedel nasıl onun fiatını teşkil ederse, işin satışı ile elde edilen ücretde onun fiatıdır. Buna göre de iş kuvvetinin de ayrıca bir pazarı olmak gerektir.

İşçilere iş karşılığı olarak ödenen ücretler, her ne kadar serbest iş mukavelesi prensibinin tatbik edildiği memldketlerde, karşılıklı anlaşma ile ve pazarlıkla teşekkül eden bir fiat ise de, bu fiat muhtelif faktörlerin ve şartların tesirleri altında kalır. Bu sebepten de pek büyük değişiklikler arzeyler. Filhakika muhteltf iktisat şubelerinde çalışan işçi ücretleri arasında farklar olduğu gibi, ayni kategoriye mensup ve ayni iktisat şubesinde çalışan münferit işçilerin ücretleri arasında da bariz farklar mevcuttur. İşçiler arasında yaşayış bakımlnrından, fikrî ve içtimaî mevkileri itibariyle de büyük farklar vardır: Sonra bu farklar teknık ve ekonomik başarı cihetinden de mevcuttur. Buna göre de bütün beden işçileri için muayyen ve mukannen bir ücretten bahsetmek yerinde olmaz. Bununla beraber işçi ücretlerinin takarrürü, yani iş kuvveti fiatlarının teşekkülü, her yerde ve her zaman muayyen hudutlar dahilinde cereyan eder.

Bu hudutlardan birisi aşağı ve diğeri de yukarı hudut olmak üzere ikidir. İşçinin sattığı iş kuvveti mukabilinde elde ettiği kazançla, bulunduğu muhitte en zaruri ihtiyaçlarını tatmin etme keyfiyeti aşağı hududu gösterir. Umumî surette denebilir ki ücretlerin bundan daha aşağı ne kendiliğinden düşmesine ne de düşürülmesine imkân vardır. Aksi taktirde açlık ve sefalet hükmünü icraya başlar. Asgarî ücret haddinin tayininde şüphesiz işçinin kanaatkârlık derecesi ve paranın satınalma kudreti de rol oynar. Paranın mevcut alım kuvvetiyle muayyen hayat seviyesinden aşağı bir hayat temin eden bir ücretle işçinin uzun müddet yaşamasına imkân yoktur. Bu gibi haller ancak muvakkat ve geçici zamanlar için mevzuu bahisdir. Esasen işçiler mecbur kalmadıkça elde ettikleri hayat seviyesinden daha aşağı bir seviyede yaşamayı asla arzu etmezler. Bu arzunun hilâfına hareket büyük mücadeleri mucip olur.

İş ücretlerinde yukarı hudut ise, işin yarayış kıymeti ve müteşebbisin ödeme kabiliyetiyle belli olur. Bir işçinin başardığı işin kıymetinden fazlasını istemeye hakkı olmadığı gibi müteşebbisin de başardığı iş kıymetinden fazla bir ücreti işçiye vermesine imkân yoktur. Bu her iki hududun aralarındaki fark ve ücretlerdeki yükseklik ve alçaklık nisbetleri her memleketin iktisadî ve içtimaî şart-

1) Dr. Şevket Raşit Hatipoğlu : İçtimaî iktisat, siyasal bilgiler okuln ders notu 1938.

larına, işçilerinin an'anelerine ve içtimaî telekkilerine göre çok değişir. Burada asıl olan müteşebbisin istihsal değerini, işçinin ise hayat değerini, daima göz önünde bulundurmalarıdır. Müteşebbisin üstüne çıkamayacağı ve işçinin de altına inemiyeceği bir ücret hattı mevcuttur ki, takarrür edecek ücret zarurî olarak bu iki had arasında bulunacakdır.

İş ücretinin takarrüründe yukarıda anlatılan şartlar ve âmiller müessir olmakla beraber, sarbest iş pazarında ücretin teşekkülü makanizması rekabet şartları içindedir ve ücret de az çok emtia pazarında olduğu gibi teşekkül eder.

Gerçek bütün fiat teşekkülleri gibi, iş kuvveti fiatının teşekkülü de, herşeyden evvel arz ve talep kanununa tabîdir. Buna göre iş kuvveti arzının artmasiyle de ücretler düşeceği gibi, iş kuvvetine olan talebin artmasiyle de ücretler yükselir. Arz ve talebin denkleşmesi halinde de her katagori iş kuvveti için muayyen bir ücret takarrür eder. Fakat iş kuvveti arzı ve iş kuvvetine talep daima emtia fiatlariyle münasebettar olduğundan, emtia fiatlarının yükselmesile işe talep artar ve dolayısiyle ücretlerde yükselir. Çünkü muhtelif mamule veya mahsullere olan şiddetli talep bir taraftan da bilvasıta iş kuvvetlerine talep demektir. Zira emtia pazarındaki şiddetli talepler imal ve istihsal faaliyetldrini hızlandırır. Şu halde iş kuvveti fiatlarına, pazarda teşekkül eden her türlü fiatların da tesirleri görülmektedir. Buna nazaran da, işin fiat teşekkülü, kısmen de umumî fiat teşekkülü içinde yer almış bulunmaktadır. Yalnız buradaki iş ücreti, işe müstehlikler veya talipler tarafından verilen bir kıymet ifadesi şeklinde belirmektedir.

Emtia pazarında fiatların yükselmesi, bir taraftan istihsali hızlandırarak iş huvvetine talebi arttırır ve bu suretle de ücretleri yükseltir ise de, bu yükselen ücret emtia fiatlarının artması sebebiyle daima işçinin yaşayış seviyesini iyileştiremez. Çünkü bu vaziyette ayni zamanda işçinin istihlâk ettiği maddeler de pahalılaşmış olur[1].

Serbest rekabetin hükûm sürdüğü pazarda, vakıa ücretlerde arz ve talep kanununa göre teşekkül ederlerse de, iş pazarındaki rekabetin emtia pazarındaki şartlar içinde ceryan etmediğini de unutmamalıdır. Bu bilhassa iş emtiasının hususiyetlerinden ileri gelmektedir. Gerçek iş kuvveti emtiaya benzemez. Çünkü iş emtiası öteki emtialar gibi biriktirilip elverişli fiat zamanlarına kadar bekletilemez. Ekonnmik varlığını münhasıran iş kuvvetinin kıymetlendirilmesi esasına istinat ettiren mülksüz işçiler, iş kuvvetlerini mutlaka satmak mecburiyetindedirler. Aksi taktirde aç kalırlar. Bu sebepten iş kuvveti fiatlarında

1) Cassel: Theoretische Sozialökonomie' 1932. Leipzig.

sukut bazan şiddetli olabilir. Buna mukabil emtia, iyi fiat buluncaya kadar, nisbeten daha fazla bekletilebilir. İşçiler iş kuvvetlerini mutlaka kıymetlendirmek mecburiyetinde oldukları halde, müteşebbisler iş ücretleri pek fazla yükseldiğinde, mutlaka iş kuvveti çalıştırmaya mecbur değildirler. Çünkü bu, onlar için bir yaşama meselesi değildir. Bundan başka emtia pazarında emtia satıcıları mahduttur. Buna mukabil alıcılar yani müstehlikler daha kalabalıkdır. Bu pazarda alıcıların birbirlerile rekabeti, satıcıların birbirlerile olan rekabetinden daha şiddetlidir. Bunun gibi iş pazarında iş kuvveti çalıştıracak müteşebbislerde mahduttur. Bunların yekdiğerleriyle rekabetleri o kadar keskin olmaz. Miktar itibariyle mahdut oldukları için müteşebbisler yekdiğerlerile daha kolay anlaşabilirler. Öte yandan iş kuvvetini satanlar, yani işçiler, umumiyetle kalabalık olduklarından, bunlar naçar olarak birbirleriyle rekabet etmek zaruretindedirler. İşte bu sebepten serbest rekabetin hükûm sürdüğü pazarda ücretlerin daima düşmeye meyyal bulunduklarını iddia edenler vardır.

Fakat işçi ücretlerinin takarrüründe, iş pazarı makanizması söylendiği şekilde bir taraflı işlemez. Bu hususta evvelce işaret ettiğimiz içtimaî telakkiler, an'ane, ahlâk ve ilâ... gibi âmiller müessir olurlar.

Buraya kadar söylenilen izahatten anlaşılacağı üzere, işçi üçretinin evvelâ ekonomik, sonra da sosyal bir mahiyeti vardır. Ücret ekonomik bakımından, istihsal masrafları unsurlarından birini teşkil eder. Sosyal bakımdan ise içtimaî bir katoğorinin geliri vaziyetindedir. Ücreti iktisadî mahiyeti ile bir istihsal masrafı unsuru olarak ele aldığımızda, istihsalin ucuzlatılması için, onun mümkün olduğu kadar indirilmesi zarureti ayan olur ve müteşebbislerde iş kuvvetlerini bu düşünce ile ucuz elde etmeğe çalışırlar. Fakat diğer istihsal vasıtalarında oldugu gibi, iş kuvvetinin fiatı olan ücrette, serbest pazarda rekabet şartları içinde takarrür eder. Diğer taraftan iktisat bakımından bir istihsal unsuru olan iş kuvveti mümkün olduğu kadar ucuz elde edilmek istendiği gibi; aynı zamanda ondan azami randıman alınması da gayedir. Bu itibarla iş kuvvetinin zaman içinde, en rasyonel şekilde istismarı ve böylece de onun için verilen ücretin asğari hadde düşürülmesi esasdır.

Millet iktisadı zaviyesinden iş ücreti gözden geçirildiğinde, yine bir bakıma göre, onun düşük olması arzu edilir. Çünkü bir istihsal masrafı unsuru olan iş ücreti küçük bulunduğu taktirde; istihsal masrafı ucuzlamış, buna göre de mahsullerin ve mamullerin fiatları da ucuzlamış ve netice itibarile de umumi bir hayat ucuzluğuna erilmiş olur.

Fakat, ücret bu gün böyle bir taraflı mütalea edilmez. Yukarıda da işaret edildiği gibi, onun yalnız teknik ve ekonomik bir mahiyeti

yoktur. Sonra mesele sadece müstahsil ve müteşebbis bakımından tetkik edilmez. İş ücretinin bir de işçi noktai nazarından ve umumî cemiyet zaviyesinden görülmesi icabeder.

İşçi bakımından iş ücreti, iktisadî varlığının biricik cevheridir. Bu bilhassa mülksüz işçi için kat'iyetle böyledir. Onun çokluğu, azlığı amelenin refahı veya sefaleti demektir. Ücret doğrudan doğruya işçinin hayat seviyesile alâkadardır. Onun içindir ki işçi iş kuvvetini mümkün olduğu kadar yüksek kıymetlendirmek, yani iş kçvvetine mukabil yüksek bir ücret ele geçirmek ister.

İçtimaî bakımdan tetkik edildiğinde, işçi ücretlerinin lüzumunfazla düşmemesi arzu edilir. Zira ücretlerin aşırı derecede sukutu, belki istihsal masraflarını indirir ve bir dereceye kadar emtia fiatlarını ucuzlatırsa da, oldukca büyük içtimaî bir katagorinin, yani işçi kitlesinin hayatını da zorlaştırır. Cemiyet içinde kalabalık bir zümre teşkil eden işçi kitlesinin hayat seviyesinin düşmesi ve bu kitlenin sefilleşmesi, içtimaî noktai nazardan zararlıdır ve hatta tehlikelidir. Onun içindir ki sosyal telakkiler işçi ücretlerinin yükselmesini özler temayüldedir.

Bütün bunlardan anlaşılacağı üzere iş ücreti sadece basit bir kemiyet değildir. Aynı zamanda manalı bir keyfiyettir. Onun fert bakımından, millet iktisadı bakımından ve nihayet cemiyet bakımından olmak üzere mürekkep bir hüviyeti ve bir çok hususiyetleri vardır. Ücret içinde ferdî menfaatlar, millet iktisadı menfaatları ve cemiyet menfaatları mündemiç bulunmaktadır. Birbirine zıt gibi görünen bu menfaatların başarılması, uzlaştırılması en mühim meselelerden birini teşkil eder. Bu birbirine zıt menfaatların uzlaştırılmasında ücret sistemleri birinci derecede müessirdir. Bu günün iktisatlarında ve bu günün cemiyetlerinde ücret en ehemmiyetli iktisadî ve içtimaî davalardan birini teşkil ettiği ve bu davaların fert, iktisat ve cemiyet menfaatlarına uygun veya aykırı bir şekilde hallinde, ücret sistemleri birinci derecede rol oynadığı için, burada ücret sistemlerini etraflıca araştırmak mecburiyeti vardır.

2. Ücret sistemleri

Ücret sistemleri, ücretin miktarının pratik olarak tayininde kullanılan sistemlerdir. Ücret sistemlerine göre, ücretin ölçülmesinde kullanılan mikyaslar değişir. Ücret sistemleri ücret miktarile iş verimi arasındaki nisbeti denkleştirmek gayesine maliktir.

Filhakika işçiye ödenen ücretler muhtelif noktai nazarlara göre tayin ve tesbit edilir. Fakat alelıtlak iş verimi de vazıh bir mikyas

değildir. Bunun için de verimin miktarı ve kalitesi ayrı ayrı nazarı itibara alınır. Mamafih ücretin tesbitinde daima doğrudan doğruya verim ölçü olamaz. Bazan verim bilvasıta nazarı itibara alınmak üzere zamanda mikyas olarak kullanılır.

İşin verimini artırmak, kalitesini yükseltmek, işçiyi işe bağlamak ve ona işi benimsetmek her müteşebbisin başlıca arzuları meyanındadır. Fakat bazan daha ziyade verimin kalitesine, bazan da galip bir şekilde verimin kantitesine, ehemmiyet verilir. Bu itibarla galip şekilde işin kalitesi veya kantitesini gözeten ücret sistemleri birbirinden ayrıdır. Çünkü her işte aynı ücret sistemi tatbik etmek imkânsızdır. Şu halde tatbik edilen ücret sistemleri, işin verimine yani kalitesine ve kantitesine, işçinin işi benimsemesinin teminine ve bir de işin nevine göre, değişmektedir.

Zamanımız iktisatlarında tatbik olunan ücret sistemlerini önce üç büyük gruba ayırabiliriz. Bunlarda *zaman ücreti sistemi*, *hasıla ücreti sistemi* ve bir de *hasılaya ortaklık sistemidir.* Bu ana gruplar içinde daha bazı tâli ücret sistemleri mevcuttur. Hatta bunlardan bazıları zaman ve hasıla ücreti sistemlerinin kombine edilmiş şekillerinden ibarettir.

Ücret sistemlerinin gerek mahiyetlerine nufuz, gerek teknik tabiatlarını izah için bunların her biri üzerinde ayrı ayrı durmak lâzımdır.

a) Zaman ücreti sistemi:

Bu sistemde, işçiye iş karşılığı olarak verilecek ücrette mikyas zamandır. Yani ücret, işçinin çalışma müddetine göre tayin ve tesbit edilir. Ücretin tayin ve tesbitinde mikyas olarak kullanılan zaman vahidi *saat, gün, hafta, ay* ve *yıl* olabilir. Bunlardan en ziyade kullanılan, gün, ay ve yıldır. Gün mikyası hepsinden daha ziyade taammüm etmiştir. Buna mukabil hafta ölçü olarak nadir tatbik edilir. Saat da son zamanlarda sanayide çok kullanılmaya başlamıştır.

Türkiye'de ücretin tayininde en ziyade kullanılan mikyas gündür, bundan sonra da ay ve yıl gelir. Halbuki saat mikyası pek o kadar revaç bulmamıştır. Yalnız şu sıralarda devletin kurduğu sanayiin çoğunda saat, ücret mikyası olarak kullanılmaya başlanmıştır. Bizde gün mikyası fazla tatbik sahası bulduğundan alelıtlak işçiye "*gündelikçi*" adı verilir. Memleketimizde ziraat işçilerinin ücretlerinin tayininde de mikyas olarak kullanılan zaman vahitleri umumiyetle gün, ay ve yıldır. Ziraat işlerinde işçi ücretlerinde zaman vahidi olarak hafta hemen hemen kullanılmamaktadır. Saat ise ancak

nadir ahvalde tatbik yeri bulmaktadır. Yalnız mahalli olmak üzere ziraat işlerinde bazı mıntakalarda, ücretin tediyesinde, zaman vahidi olarak hafta alınır ve ücretler haftadan haftaya verilir. « Mamafih Türyiye'de Çukurova'da pamuk çapası işlerinde haftalık zamanın doğrudan doğruya ücret tesbitinde mikyas olduğu da müşahede edilir »[1].

Zaman ücreti sistemi en eski bir ücret sistemidir. Bu sistem 16 ıncı asırdanberi devam etmektedir. Zaman ücretinin uzun zamandandanberi hakimiyeti ve bu gün dahi bir çok memleketlerde mevkiini muhafaza etmesi, iki büyük sebepten ileri gelmektedir. Evvelâ; bidayette istihsal istikrarlarlı ve pazar sabit idi. Pazarda fiat tahavvülleri şimdiki gibi ani ve şiddetli değildi. Hasılanın mevcuttan fazla artırılmasını icap ettiren ihtiyaç değişmeleri sür'atli olmuyordu. Sonrada teknik ilerlemeler gayet ağırdı. Bu sebepten istihsal hacminin genişlemesi batî bir tempo ile yürüyordu. Bu itibarla normal istihsal hacminin aynen muhafazası için lâzım gelen bütün tedabir ittihaz edilmiş bnlunuyordu. Diğer taraftan da eskiden bütün millet iktisatlarında ziraî istihsallerin umumiyetle üstün bir mevkiî olması da bu hususta bir âmil olarak alınabilir. Bu sebeplerden eskiden olduğu gibi, zamanımızda dahi, ziraat için en elverişli ücret sistemi, zaman ücreti sistemidir. Zira ziraatta ücretin hasılaya göre tayini güçtür. Ziraatta işçi gün içinde daima muayyen iş yapmaz. O icabında aynı iş katagorisi içinde muhtelif ameliyeleri başarır. Bu şartlar içinde ise her işçinin mütecanis iş verimini tesbit çok zordur.[2]

İktiâatları ilerlemiş ve teknik bakımdan inkişaf etmiş endüştri memleketlerinde şüphesizki zaman ücreti sisteni yanında, büyük mikyasda hasıla ücreti sistemi de tatbik edilmekte idi. Bu memleketlerin ziraat işlerinde de yine zaman ücreti geniş bir tatbik sahası bulmaktadır.

Zaman ücreti sisteminde ücretler zaman vahidine göre tayin ve tesbit edilmekle beraber, bunda da ölçü olarak alınan zaman vahidi içinde muayyen bir başarı şarttır. Ücretin zamanla tesbit edilmiş elması muayyen bir başarı ile alâkasız olduğuna delâlet etmez.

Her ücret sisteminde olduğu gibi zaman ücreti sisteminin de faydalı tarafları olduğu kadar mahzurlu cihetleri de vardır.

Faydaları: Zaman ücreti sistemi az çek sabit bir gelir ifade eder. İşin devam ettiği müddetçe gelir malum olduğundan, işçi ih-

---

1) Dr. Şevket Raşit Hatıpoğlu: İçtimaî iktısat, Siyasal Bilgiler Okulu ders notu, 1938 Ankara.

2) E. Philippovich: Grundriss der politischen Ökonomie 1915 cilt 2 Volkswirtschaftspoitik.

tiyaçlarını bu gelire göre tesbit etmek ve gelirini ihtiyaçlarına göre tanzim etmek imkânına maliktir. Bundan başka işin; işçinin kabahati olmaksızın, muayyen hudutlar dahilinde inkitaa oğramasile, işçinin gelirine hiç bir halel gelmez. Bu ise işçinin yükünü hafifleten sebepler arasında gösterilebilir.

Zaman ücreti sistemi basit bir usul olduğundan tatbiki kolaydır ve ücretin hesabı ve yekûnu hakkında bir anlaşmamazlığa mahal bırakmaz. Bu ücret sisteminde anlaşmamazlık olsa bile, pek nadir vuku bulur. Sonra bunda rast gele para kesintileri de yoktur. Para kesintileri, yalnız işçinin iş nizamına muhalif hareket ettiği zamanlarda, işçinin çalışmadığı günlerde, mevzuu bahisdir. Bu sistemde iş kalitesi yüksek ve iş zevki büyüktür. Zaman ücretile çalıştırılan işçiler, kendilerini lüzumundan fazla zorlayarak sıhhatlerini tehlikeye koymazlar. Ve böylece de vaktinden evvel yıpranmazlar. Hüner ve maharet isteyen işlerde, kalite işlerinde ve bir de tehlikeli işlerde, bu sistemin ehemmiyeti pek büyüktür.

Mahzurları; Bu sistem, işçiden beklenilen muayyen bir başarıyı elde etmek için fazla nezaret ve kontrolu şart koşar; bu ise masrafların artmasını mucip olur. Esasen zaman ücretinde başarıyı artırmaya sevkedecek bir hareket noktası da yoktur. Çünkü bu sistemde aynı katagoriye mensup bütün işçilere aynı ücret verilmektedir; yani aynı katagoriye mensup işçiler arasında şahsi kabiliyet farkı nazarı itibara alınmamaktadır. İşçilerin, fazla mesailerinin semerelerini göremedikleri için, kendilerini üzmeye lüzum görmiyecekleri gayet tabiîdir. Hatta bu sebepten imkân buldukca, çalışkan işçilerde tenbeller gibi, dalga geçmeyi bile tercih edeceklerdir. Çünkü ücretler başarıya göre değil, zamana göre tayin edilmiştir. Bu itibarla zaman ücreti sistemi ancak ahlâkan mazbut, iş ve mesuliyet duygusu fazla olan yerlerle, vicdanlı işçilerin çok bulunduğu mahallerde ve birde hasılaya göre iş ücretlerinin tatbiki mümkün olmayan yerlerle, kalitenin rol oynadığı işler de, geniş mikyasda tatbik sahası bulmaktadır. Sıkışık zamanlarda yüksek başarı isteyen işlerde, zaman ücreti sistemi elverişsizdir. Bununla beraber iyi bir iş organisasyonu ve isabetli bir sevk ve idare ile, zaman ücreti sisteminden iyi netice almakta mümkündür.

Memleketimiz ziraatinde zaman ücreti sisteminin bütün arızalarını müşahede etnek kabildir. Bir defa zaman ücreti sistemi ile işçi çalıştıran işletme sahipleri sabahtan akşama kadaa işçilerin başında bizzat bulunmak veya emin adamlarından birini bulundurmak mecburiyetindedir. Şayet bu nezaret ve murakabayı yapan kimse işin başından ayrılırsa, iş temposu derhal ağırlaşır.

Yurdumuzda işçi pisikolojisine vakıf, işçi çalıştırmasını iyi bilen bazı işletme sahiplerinin, bu sistemle yüksek neticeler aldıkları da inkâr edilemez.

aa) Gündelik ücret:

Gündelik ücretlerde, adından da anlaşılacağı üzere, ücretin tayininde mikyas olarak kullanılan zaman vahidi gündür. Ücretleri bu ölçüye göre tayin edilen lşçilere "*gündelikçi*" denilir. Gündelik ücrette, ücret tayininde ölçü günlük mesai olmaklı beraber, iş mukavelesi şüphesiz dir güne münhasır değildir. Mukavele günlük olabilceği gibi, daha uzun zamanlarada şamil olabilir. Uzun mukavelede daimî gündelikçiler bulunur. Bunlara bizim ziraatımızde pek rastlanmaz.

Memleketimiz ziraatında muvakkat veya az çok uzun müddet devam eden işlerde çalışan işçilerin ücretleri umumiyetle gündelik ücretidir. Bu ücretler yurdumuzda çok mütehavvildir. Gündelik ücretlerin tahavvülünde bir çok müessir âmiller vardır. Gündelik ücretlere tesir eden âmillerin başlıcaları arasında *cinsiyet, yaş, mevki, zaman, işçi arz* ve *talebi* ve birde *iş nevi* zikredilebilir. Bunlardan mevki ve zaman geniş manada olduğu gibi dar manada da alınabilir. Esasen bizde burada mevki olarak iş mahallini, iş yerini, zamaı olarakda muhtelif yılları ve bir yıl içindeki mevsimleri kastetmiş bulunuyoruz. Mevki bir bölge olabileceği gibi, bir vilâyet ve bir vilâyet içinde muhtelif kazalarda olabilir. Çünkü işçi ücretlerine tesir eden aslında bizzat mevkiin kendisi değildir. orada bulunaı mevcut şartlardır. İşçi ücretlerine tesir eden şartlar ise, yalnız muhtelif bölgeler arasında değil, aynı zamanda ayni bölge dahilinde bulunan muhtelif vilâyetler arasında, hatta aynı vilâyetin kazaları arasında bile değişik olabilir. Şartlar değişince ücretlerin de değişeceği pek tabiidir. Bilhassa Anadolu'da bu gibi hallere pek sik rastlanır. Netekim bir az aşağıda rakamlarla da tesbit edileceği üzere, memleketimizde aynı bölgenin muhtelif Vilâyetleri ve aynı Vilâyetin muhtelif kazaları arasında işçi ücretlerinde görülen farklılıkda sırf bu yüzden ileri gelmektedir.

Mevki itibarile işçi ücretlerine tesir eden âmiller meyanında da, *nüfus kesafeti, arazi genişliği, ziraat işletmelerinin şekilleri* ve *tarzları, ziraatı yapılan bitgilerin çeşitleri* ve bunların *genişlikleri, mevcut iş kollarının mahalli ihtiyaca kifayet edüp etmemesi* gibi hususlar ileri sürülebilir.

Yurdumuzda cinsiyet, yaş ve mevki itibarile gündelikçi ücretlerinde çok bariz farklar görülmektedir. Gündelikçi ücretleri arasında

cinsiyet ve yaş bakımından bir Vilâyet dahilinde farklar bulunduğu gibi, Vilâyetler arasında da muhtelif farklar vardır. Bu hususda bize bir fikir vereceğini umduğumuz, muhtelif Vilâyetlerde cinsiyet ve yaş itibarile gündelikçi işçilere verilen ücretleri aşağıda bir cetvel kalinde vermeği faydalı buluyoruz.

Yalnız burada cetvellerin tahliline geçmeden önce bir noktaya daha dokunmak gerekmektedir. Aşağıda muhtelif cetveller halinde işçi ücretlerine ait verilen rakamlar, Ziraat Vekâletinin delaletile Vilâyet ziraat müdürlüklerine ve ziraat müdürlükleri vasıtasile de kazalara gönderilen, şahsen tertip ettiğim anketler neticesinde toplanmıştır. Bir iki defa tekit edilmiş olmasına rağmen, gerek bazı vilâyetlerin, anketle sorulan suallere hiç cevap vermemesi, gerekse sorulan suallere verilen cevabların bir kısmının uymaması ve eksik olması yüzünden, istenilen şekilde malzeme tedariki mümkün olamamıştır. Bu itibarla elde edilen malzeme ile iktifa edilmek zaruretinde kalınmıştır. Bununlaberaber, eksik olduğu halde bile, aynı rakamlar, ileriye sürdüğümüz iddianın doğruluğunu tamamile isbat edecek mahiyettedir.

1939-1940 yılında muhtelif Vilâyetlerimizde cinsiyet ve yaşa göre gündelikçi ücretleri

Vilâyetler	Erkek işçi ücreti	Kadın işçi ücreti	Çocuk işçi ücreti
	Kuruş	Kuruş	Kuruş
Afyon	50—120	40— 60	25—40
Amasya	100	80	60
Aydın	100—160	50— 80	25—40
Bilecik	30— 60	15— 30	10
Denizli	50—150	30— 50	15—30
Elâzığ	40— 80	20— 30	20—30
Erzincan	80—120	30— 50	25—35
Eskişehir	80—120	40— 50	25—40
Gaziantep	20—120	20— 50	10—15
Giresun	60— 70	40— 55	15—25
Hakâri	70	—	40—50
Hatay	40—125	25— 60	10—40
Isparta	50— 60	20— 30	15—20
İstanbul	75—200	60—100	—
Kastamonu	70— 90	25— 40	20—30
Kırşehir	60—100	40	25

Vilâyetler	Erkek işçi ücreti	Kadın işçi ücreti	Çocuk işçi ücreti
	Kuruş	Kuruş	Kuruş
Kütahya	60—120	40— 60	25—40
Manisa	75—100	30— 70	20—30
Malatya	60— 70	30— 40	25—35
Muğla	80—120	40— 80	20—40
Niğde	70—100	35— 60	15
Ordu	30— 70	20— 45	—
Sinop	40— 60	30— 50	—
Sivas	30— 50	25— 35	25—30
Tokat	80—100	25— 40	20—25
Trabzon	50— 60	30— 40	20—25
Yozgat	70—110	35— 50	25—35
Vasatî	60—100	30— 50	20—35

Yukardaki cetvel incelendiğinde erkek, kadın ve çocuk gündelikçi işçiler arasında ücret bakımından olduğu gibi, her vilâyetin erkek, kadın ve çocuk işçilere verdiği ücretler arasında da farkların olduğu görülmektedir. Erkek, kadın ve çocuk işçileri ücretleri arasında görülen bu fark daha ziyade adı geçen işçilerin iş veriminden ve bir de yaptıkları işin nevinden doğmaktadır. Erkek ve kadın işçiler bahsında da bilmünasebe temas ettiğimiz gibi, her ne kadar bazı hafif ve el çabukluğu icap ettiren işlerde. kadın işçiler erkek işçiler kadar verimli iseler de, diğer bir kısım işlerde, bilhassa ağır işlerde erkek işçiler hiç şüphesiz ki kadın, işçilerden çok daha verimlidirler. Ziraat sahasında erkek işçiler tarafından yapılması lâzımgelen ağır işler pek çoktur ve mütenevvidir. Bu da ayni zamanda erkek işçiye olan talebi artırmaktadır. Bu itibarla işin mahiyeti icabı olarak ziraat işlerinde çalışan erkek işçiye daima kadın işçiden daha fazla ücret verilmektedir. Burada iş veriminin olduğu kadar iş nevinin de ehemmiyet ve rolü inkâr edilemez. Bu noktaya bir az aşağıda ayrıca temas edilecektir. Esasen umumiyetle kadın işi olarak kabul edilen hafif çapa işlerinde, kadınlarla birlikde istihdam edilen erkek işçilere de kadın işçilere verilen ücretin hemen hemen ayni verilmesi bu hakikati isbat etmektedir. Bu sebepten çocuk işçi ücretlerinin hem erkek, hemde kadın işçi ücretlerinden düşük olmasını tabiî karşılamak lâzımgelir. Çünkü çocuk işçiler ne erkek ne de kadın işçiler kadar verimlidir. Yaptıkları işde diğer iki zümrenin yapdıkları işlerden daha hafiftir. Bundan başka çocuk işçilerin henüz iş içerisinde yetişmekde oldukları da unutulmamalıdır.

Diğer taraftan ücretlerde görülen mevkiden mütevellit farkta, büyük ölçüde iş ve işçi arz ve talebinden ileri gelmektedir. İş ve işçi arz ve talebinde ise, ziraata elverişli arazinin genişliği, nüfus kesafeti, iklim şartları, işletmelerin şekilleri ve işletme tarzları, elişlerine fazla lüzum gösteren bitğilerin ziraatının genişliği, ziraat mahsullerinin değer fiatla satılıp satılmaması, yani verilen üçretleri ve yapılan masrafları karşılayıp karşılamaması gibi faktörler âmil olmaktadır. Umumiyetle çok çeşitli ziraat yapan ve çapa nebatlarına ehemmiyet veren bölgelerde işçi ücretleri nisbeten daha yüksektir. Bununla beraber işçi ücretleri meselesinde mevziî ve mahalli bazı hususî faktörlerin de rol oynadığı gözden ırak tutulmamalıdır.

Buna rağmen bütün yurtta ziraat alanında çalışan gündelikçi işçilere ödenen ücretleri ortalama bir rakamla ifade etmekte mümkündür. Buna görede ziraatimizde çalışan erkek işçilere vasatî ve yuvarlak olarak 60—100, kadın işçilere 30—50, çocuk işçilkre ise 20—35 kuruş arasında bir ücret verilmektedir. Erkek, kadın ve çocuk işçilere iş karşılığı olarak verilen bu ücretleri birbirlerile karşılıklı mukayese ettiğimizde bunun da bir nisbet dahilinde ceryan ettiğini görürüz. Kadın işçilere, erkek işçilere verilen ücretin 1/2 si, çocuk işçilere ise 1/3 ü, yine çocuk işçilere, kadın işçilere verilen ücretin 3/4 ü nisbetinde bir ücret ödenmektedir.

Yurdumuzda gündelikçi ücretlerinin yalnız Vilâyetler arasında değil, ayni zamanda Vilâyetler dahilinde de değişik bulunduğuna işaret etmiştik. Vilâyetler dahilinde gündelikçi ücretlerindeki değişikliği icap ettiren sebepler, Vilâyetler arasındaki ücretlerdeki değişikliği meydana getiren sebeplerden başka birşey olmadığı için, burada ayrıca izahına lüzum görülmemiştir. Vilâyetler dahilinde gündelikçi ücretlerinde görülen bu farkları, bir misal olmak üzere, bir kaç Vilâyet ve bu vilâyetlerin kazalarında rakkamlarla tesbit etmek faydalı olur.

1939-1940 yılında Manisa Vilâyetinde gündelikçi erkek, kadın vs çocuk işçi ücretleri

Kazalar	Erkek işçi ücreti	Kadın işçi ücreti	Çocuk işçi ücreti
	Kuruş	Kuruş	Kuruş
Manisa	75—100	30— 70	20—30
Gördes	60	30	20
Kırkağaç	40=100	40— 70	20—30
Kula	55— 90	20— 40	25
Salihli	70—150	25— 70	15—30
Turgutlu	60—150	50—100	30—70
Vasatî	60—108	32— 63	21— 34

1939-1940 yılında Kütahya Vilâyetinde gündelikçi erkek, kadın ve çocuk işçi ücretleri

Kazalar	Erkek işçi ücreti Kuruş	Kadın işçi ücreti Kuruş	Çocuk işçi ücreti Kuruş
Kütahya	60—120	40—60	25—40
Emet	50	20	10
Gediz	40— 80	15—30	—
Tavşanlı	40— 50	20	—
Vasatî	47— 75	24—36	17—25

1939-1940 Zılında Tokat Vilâyetinde gündelikçi erkek, kadın ve çocuk işçi ücretleri

Kazalar	Erkek işçi ücreti Kuruş	Kadın işçi ücreti Kuruş	Çocuk işçi ücreti Kuruş
Tokat	60—100	25—40	20—25
Erbaa	60—100	40	20
Niksar	50— 70	35	15—20
Reşadiye	40— 70	20—35	—
Zile	60— 80	20—30	15—20
Vasatî	54—84	28—36	17—21

İşte şu rakamlarla da yurdumuzda gündelikçi ücretlerinin, yalnız muhtelif Vilâyetler arasında mütehavvil ve değişik olmadığını, aynı zamanda aynı Vilâyet dakilinde bulunan muhtelif kazalar arasında da gündelikçi ücretleri bakımından farkların bulunduğunu tesbit etmiş bulunuyorvz. Gündelikçi ücretlerinde görülen bu farklar, yalnız yukarıda adı geçen Vilâyetlere münhasırda değildir. Bu farklar bütün Türkiye'ye şamildir. Hatta yurdumuzda birbirine komşu bazı köyler arasında bile gündelikçi ücretleri bakımından farklar olduğu söylenebilir.

Yalnız bazı istisnalar hariç, iklim ve diğer şartlar itibarile birbirinden ayrı olan bölgeler arasında gündelikçi ücretlerinde görülen farklar, vilâyetler arasındaki farklardan, vilâyetler arasında müşahede edilen farklar ise, bir vilâyetin kazaları arasında tesbit edilen farklardan çok daha barizdir. Türkiye'de ziraat sahasında çalışan gündelikçilere ödenen ücretler hakkında umumî olarak hüküm vermek lâzımgelirse, bu ücretldrin her tarafta çok mütehavvil ve değişik olduğunu, bütün memlekete veya muhtelif bölgelere şamil umumî ve mustakar bir fiatın bulunmadığını, yer yer ve zaman zaman çok değiştiğini söylemek yerinde olur.

Memleketimizde güdelikçi ücretlerinin tahavvülünde zaman mefhumunun da ehemmiyetli rol oynadığı muhakkaktır. Zamanın ziraat işlerinde çalışan gündelikçi ücretleri üzerinde iki türlü tesiri görülmektedir. Bir kere gündelik ücretlere yılların tesiri olduğu gibi mevsimlerde ayrıca tesir yaparlar. Bizde gündelik ücretlere mev-

simlerin tesirleri daha şiddetli ve daha barizdir. Ücretlerde yıllar arasında bir fark olmasa bile mevsimler arasında her zaman mutlaka fark bulunur. Netekim aşağıdaki rakamlarda bunu isbat edecek mahiyettedir.

Muhtelif yılların ziraat işlerinde çalışan gündelikçi işçi ücretlerine tesirleri

Vilâyetler	1935	1936	1937	1938	1939	1940
Eskişehir	60	60	70	80	80	120
Isparta	40	40	40	40	50	60
Kastamonu	—	—	—	50	70	90
Vasatî	50	50	55	56	66	90

Muhtelif yıllara ait yukarıdaki rakamlardan da anlaşılacağı üzere, bazı yıllarda, meselâ; 1935, 1936 ve hatta 1937 yılları arasında gündelik ücretlerde büyük bir değişiklik yoktur. Bu da bu yıllar zarfında ziraat mahsulleri fiatlarında herhangi bir değişikliğin ve müstahsili fazla istihsale, işçiyi de geniş ölçüde diğer iktisat şubelerinde çalışmaya teşvik ve icbar edici herhangi büyük bir hareketin olmamasından ve bu yıllardan önce hüküm süren ziraî buhranın serpintilerinin 1935, 1936 yıllarında da devam etmesinden ileri gelmektedir. Esasen bilhassa ziraat sahasında çalışan gündelikçi ücretlerinde yıl itibarile degişiklik daha ziyade ziraat mahsullerinin yüksek bir fiatla satıldığı ve mahsulün bereketli olduğu yıllarda, işçi kollarına ihtiyacın arttığı zamanlarda görülür. Bu gibi hallere bir de harp sıralarında tesadüf edilir.

Türkiye'de ziraat mahsulleri fiatlarının değer fiatla satıldığı ve mahsulün bereketli olduğu yıllarda ise, umumiyetle işçi kollarına talep fazlalaşır. Çünkü evvelcede ziraat işçilerinin karakteristikleri bahsinde, bilmünasebe temas ettiğimiz gibi, ziraatımızda işçi olarak çalışan fertlerden büyük bir kısmı mülk sahibidir ve zâtî işletmelerile ilğilidir. Bunlar, ziraat mahsullerinin fiatlarının yükselmesile ve yılın çiftçi için bereketli gitmesile, işçilik alanından çekilirler ve fazla iş kuvvetlerini kendi işletmelerinde kımetlendirirler. Netekim 1939 harbinin başlamasile ve dolayısile ziraat mahsullerinin de kıymetlenmesile, işçi ücretleride 1939 ve 1940 yıllarında derhal yükselmeğe başlamıştır. Yalnız burada, yani 1939 ve 1940 yıllarında işçi ücretlerinin artmasında, iş kollarından bir kısmının ordu hizmetine alınmasının da tesiri olmuştur. Buna göre de, önümüzdeki yıllar zarfında ve harbin devam ettiği müddetçe işçi ücretlerinin biraz daha yükselme temayülü göstereceklerine muhakkak nazarile bakılabilir. İşçi bu yükselişinde az çok ziraat mahsulleri fiatlarile paralel olarak yürür. Bunların haricinde yıl itibarile ziraat işçileri gündelikçi ücretlerin de büyük ve bariz değişiklikler pek nadir husule gelir.

Buna mukabil mevsimlerin, ziraat işçileri güdelikçi ücretleri üzerindeki tesirleri daha katidir ve bu her yerde ve her zaman için varitdir.

1939-1940 yılında mevsimlerin ziraat işlerinde çalışan gündelikçi işçilerin ücretlerine tesirleri

Vilâyetler	ERKEK				KADIN				ÇOCUK			
	İlk bahar	Yaz	Sonbahar	Kış	İlk bahar	Yaz	Sonbahar	Kış	İlk bahar	Yaz	Sonbahar	Kış
	Kuruş	Kuruş	Kuruş	Kuruş	Kuruş	Kuruş	Kuruş	Kuruş	Kuruş	Kuruş	Kuruş	Kuruş
Aydın	100	160	130	100	60	80	70	50	30	40	35	25
Eskişehir	100	120	90	80	45	50	45	40	30	40	35	25
Isparta	55	60	55	50	25	30	25	20	15	20	15	15
Kastamonu	80	90	80	70	30	40	35	25	25	30	25	20
Malatya	65	70	65	60	35	40	30	30	30	35	30	25
Muğla	95	120	95	80	55	75	55	45	25	35	25	20
Sivas	40	50	40	30	30	35	30	25	25	30	25	25
Tokat	85	100	90	80	35	40	30	25	20	25	20	20
Yozgat	80	110	100	70	40	50	45	35	25	35	30	25
Vasatî	**78**	**98**	**83**	**69**	**40**	**49**	**40**	**33**	**25**	**32**	**27**	**22**

İşte sahife 69 daki cetvelde bize gündelikçi ücretlerinin mevsimlere göre çok değiştiğini göstermektedir. Ziraat işlerinde gündelikçi ücretlerinin en kabarık olduğu mevsim yaz mevsimidir. Buda gayet tabiidir. Çünkü ziraat sahasında en mütekasif işler bu aylardadır. Yaz aylarında işçiye talep diğer aylara ve mevsimlere nazaran çok daha fazladır. Bundanbaşka yaz aylarında mesai saatları de uzundur. Aynı zamanda mevsim icabı olarak sıcaklık da işçiyi hırpalayacak bir durumdadır. Diğer taraftan da yaz aylarında işlerin muayyen bir müddet zarfında bitirilmesi zarureti de vardır. Gündelikçi ücrelerinin yüksekliği bakımından yaz aylarından sonra ilkbahar ve sonbahar mevsimleri gelir. Bu her iki mevsimde de işler yaz kadar sıkışık olmadığı gibi, işlerde nisbeten daha hafifcedir. Her nekadar ilkbahar ve sonbaharda gündelikçiye aynı miktarda ücret verilmekte ise de, bu yerine ve iş durumuna göre, bazan ilkbaharda, bazanda sonbaharda daha yüksekcedir. Ziraat işlerinde en düşük ücretler ise kış aylarındadır. Kış mevsiminde ücretlerin düşük olması muhtelif sebeplerden ileri gelir. Bir kere bu aylarda ziraat işleri hemen, hemen durmuş gibidir. Bu itibarla gündelikçi işçiye olan talepde de gayet azdır. Diğer taraftan bu aylarda iş zamanı da nisbeten daha kısadır.

Yurdumuzda gündelikçi işçi ücretlerine tesir eden âmillerden bir diğerinin de iş nevinden mütevvellit olduğunu ileriye sürmüştük. Filhakika ziraat sahasında işler pek çeşitlidir. Bunların arasında ağır ve yorucu işlerde pek çoktur. Ağır ve yorucu işler için, işin karakteri icabı işçiye daha fazla ücret verilir. Buna bir misal olmak üzere, ve bizi bu hususda aydınlatacak mahiyette bulundukları için memleketimizin bazı parçalarında bazı işler için verilen ücretleri burada aynen vermek muvafık olur.

Kastamonu'da kendir ıslama 100-120, hasad işi 100-125, bel işi 60-80, çapa işi 30-50, ot alma ve toplama 25-30, kuruşa yaptırılmaktadır. Tokat da ise pancar sökme işi 80-90, çapa işi 60-70, kuruştur. Gaziantep de tırpan işi için 80-120, orak işi için 40-60, yolme için 30-50, çapa işi için 30-50, üzüm kesme ve serme içinde 30 kuruş gündelik verilmektedir. Buna mukabil Eskişehir de hasad 100, çapa 60, kuruştur. Hatayda da işin nevine göre ücretlerde fark vardır. Bu Vilâyette hasad ve harman işlerinde işçiye 80-125 kuruş ücret verilir. Diğer işler için erkeklere 50-80, kadınlara 30-50, çocuklara 15-25 kuruş gündelik ücret ödenir.

İşte bu rakamlarla da iş nevinin de gündelik ücretlerin miktarına tesir icra ettiğini tesbit etmiş oluyoruz.

Bunlardan başka gündelikçi ücretleri üzerine iktisadın diğer sahalarındaki iş bolluğu veya iş yokluğu da müessir olur. Meselâ; Demiryolu inşaatının, bina inşaatının yapıldığı yerlerde ve zamanlarda geniş iş imkânları hasıl olur. Buralarda işçilere verilen ücretler yüksek bulunursa, ziraat işlerinde de günlük ücret yükselir.

Yurdumuzun bir çok yerlerinde, yukarıdaki ücretlerden başka, gündelikçilere yemek vermekte adettir. Yemekler ekseriyetle sabah öğle ve akşam olmak üzere üç öğün verilirse de, bunlardan akşam yemekleri çok defa hazfedilir. Yemeğin verilip verilmediğine göre de ücretlerin duşecegi veya yükseleceği gayet tabiîdir. Bununla beraber iktisadî gelişme ile bu yemek verme usulü de yavas, yavaş terkedilmekte ve iş karşılığı tamamile ücrete inhisar etme temayülünü göstermektedir.

Ücretler günlük olmakla beraber uzun müddet devam eden işlerde, ekseriya hafta sonlarında, ödenmektedir. Bu müddet işçinin rızasını almak suretile bir az daha uzatılabilir. Bir haftadan daha az devam eden işlerde ücretler işin hitamında derhal tediye edilir.

Yalnız Çukurova'da işçilerin, bilhassa seyyar işçilerin ücretleri haftalıktır. Ve bu ücretler umumiyetle hafta sonunda ödenir. Burada işçi ücretlerinin pazarlığı kafileye nazaran yapıldığından, ücretlerde cinsiyet ve yaş farkı da gözetilmez. Halbuki gerek Eğe bölgesinde, gerrkse memleketin diğer kısımlarında toplu olarak işçi istihdam edilen mahallerde böyle bir fark vardır. Hem Ege hemde Çukurova bölgelerinde kafile halinde çalıştırılan yerli ve seyyar işçilerin ücretleri işçibaşılara teslim olunur. İşçibaşılar bu ücretleri işçilere kendileri dağıtırlar. Eğer işçibaşılar işçileri iş verenlerin hizmetinde zaman ücretile çalıştırıyorlarsa, bu takdirde Çukurova'da işverenler işçibaşılara, her kafile isçi için, beher işçinin hissesine isabet eden ücretin bir misli fazlasını vermek mecburiyetindedirler. Buna nazaran bir işçibaşı üç işçi kafilesi idare ettiği takdirde ve bir işçinin de gündelik ücreti bir lira olduğunda, bir işçibaşının günlük ücreti altı lirayı buluyor demektir. İşçibaşıların kazancı yalnız bundan ibaret de değildir. Bundan başka işçibaşılar sevk ve idaresile mükellef olduğu her işçiden kazancının % de bir miktarını da alır. Bu miktar muhtelif yerlere göre çok değişmektedir.

Ege bölgesinde işçibaşılara verilen ücret sevk ve idaresinde bulundurduğu işçi miktarına ve işçi arz ve talebinin şiddetine göre, çok değişir. İşçibaşılar, işçiye ihtiyacın fazla olduğu zamanlarda işverenlerden çok işçiden daha az alırlar. Vasatî olarak bir işçibaşının kazancı, bir işçinin kazancının 2-4 misli arasında oynar. İşçibaşılar, Ege havalisinde yerli işçilerden daha az, buna mukabil seyyar işçilerden

daha fazla ücret alırlar. Bu bölgede bir kişinin sevk ve idaresinde bir kaç yüz kişi bulunabilir.

Türkiye ziraatında gündelik ücretler vaziyetinde en ziyade göze çarpan vakıalar şunlardır: Memleketimizde gündelik ücretler istikrarlı değildir. Başka memleketlerde olduğnndan ziyade tahavvüllere maruzdur. Hele ziraat işlerinin sıkışık bulunduğu yıllarda ve mevsimlerde bu tahavvüller normal denemiyecek bir vaziyet gösterirler. Bu yüzden ziraat işletmeleri pek ziyade müteessir olurlar ve mahsul maliyetleri ölçüsüz fırlarlar.

Umumiyetle ziraat mahsullerinin sürümünün yolunda olduğu ve fiatlarının elverişli bulunduğu zamanlarda, işçi ücretleri duraksız yükselmeğe başlar. Ve bu yükseliş nisbetsiz hadlere kadar varır. Aksi halde ise ücretler düşücü bir temayül gösterirler ve keza nisbetsiz bir derecede sukut ederler. Netekim ziraî buhranın devam ettiği 1930-1933 yıllarında ziraat işçileri ücretlerindeki düşüklükte sırf bu yüzden ileri gelmekte idi.

Memleketimizde gündelikçi ücretlerinin inkişaf temayülü ise, bir bakıma göre, kuvvetini umumî iktisadî inkişaftan almaktadır. Yeni sanayiîn kurulması, muhtelif madenlerin işletilmesi, münakale ve yapı faaliyetlerinin genişlemesi ile, ziraattan bir çok iş kolları bu sahalara dökülecek ve gelecek zamanlarda ziraatta işçi ücretleri bu günkünden daha yüksek bir hadde varacaktır. Hatta ileride bu inkişafın ziraatta bir işçi ve işçi ücreti meselesi doğuracağı bile söylenebilir.

bb) Aylık ücret:

Bu sistemde ücretler aya göre hesap edilir. Ay mikyası ile ölçülen ücretlere kısaca *"aylık"* ve aylık ücretle çalışan işçilere ise *"aylıkçı"* denir. Aylıkçı işçiler işletmede daimî ve esas işçi kadrosunu teşkil edecekleri gibi yardımcı işçi mahiyetinde de bulunurlar. Bu takdirde daha ziyade yaz aylarında istihdam olunurlar. Bir taraftan aylıkçıların ekseriyetle yaz aylarında istihdam edilmeleri diğer taraftan da aylıkçı işçilerin kâmilen erkek işçiler arasından seçilmiş bulunmaları hasebile, aylık işçi ücretlerinde, gündelik işçi ücretlerinde olduğu kadar, büyük tahavvüller yoktur.

Aylıkçılara verilen ücret miktarı bir ay üzerinden pazarlıkla ve her iki tarafın anlaşmasile tesbit edilir. Bunlara verilecek ücretlerin miktarına ve şekline dair muayyen ve katî kaidelar yoktur. Memleketimizde ziraat işlerinde çalışan aylıkçılara *zamana, mekâna, işe* ve *şahsa* göre muhtelif ücretler verilmektedir.

1939-1940 yılında muhtelif Vilâyetlerimizde ziraat işlerinde çalışan aylıkçı ücretleri

Vilâyetler	Aylıkçı işçi ücreti Lira	Vilâyetler	Aylıkçı işçi ücreti Lira
Afyon	15 — 20	Isparta	10 — 15
Antalya	5 — 20	Kastamonu	5 — 15
Amasya	20	Kayseri	10 — 25
Aydın	25 — 30	Kütahya	10 — 20
Bilecik	10 — 20	Manisa	12 — 25
Denizli	10 — 20	Malatya	10 — 20
Erzincan	8 — 15	Muğla	20
Eskişehir	10 — 20	Sivas	5 — 10
Gaziantep	6 — 12	Tokat	10 — 15
Giresun	5 — 10	Yozgat	15 — 20
Hatay	10 — 20		
Vasatî		10 — 20	

Yukarıdaki cetvelde muhtelif vilâyetlerimizde rakamla tesbit edilen aylıkçı ücretlerine bakılacak olursa, bunların 5-30 lira arasındo oynadığı görülür. Aylık ücretlerin bazl vilâyetlerde en çok 30 liraya kadar yükselmiş olması, daha ziyade 1939 harbinin tesirlerinden ileri geldiği söylenebilir. Bundan başka aylık ücretlerin fevkalâde hallerde 40 liraya kadar, hatta daha fazla yükseldiği de vakidir. Bununla beraber, aylık ücretlerin yer yer 30 liraya kadar yükselmiş olmasına rağmen yukarıda cetveldeki muhtelif vilâyetlere ait rakamların vasatisine göre, bunun normalin pek çok üstene çıkmadığı aşikârdır. Muhtelif Vilâyetlere ait aylık ücret vasatîsi 10-20 liradır.

Filhakika aylık ücretler memleketimizde normal zamanlarda dahi muhtelif tesirler altında az çok tahavvüllere maruzdur. Yalnız normal zamanlarda aylık ücretlerde görülen tahavvüller hiç bir suretle cetvelde gördüğümüz gibi 5-30 lira arasında olmaz. Yurdumuzda aylık ücretler normal zamanlarda umumiyetle, bazı istisnalar hariç, 5-15 lira arasında oynar. Bunun bazan 20 liraya kadar çıktığı da vakidir. 20 liradan yukarı aylık ücretlere pek nadir rastlanır. Bu da ancak işin çok sıkışık olduğu zamanlarda ve bilhassa yaz aylarında bahis mevzuudur.

Memleketimizde aylık ücretler hem muhtelif Vilâyetler arasında hemde aynı Vilâyet dahilinde tahavvül etmektedir. Bu tahavvül, gerek Vilâyetler arasında olsun, gerekse aynı Vilâyet dahilinde bulunsun, muhtelif sebeplerden ileri gelmegtedir. Aylık ücretlerde

görülen bu farkları husule getiren sebeplerin başlıcaları arasında *işçiye olan arz ve talep, iş zamanı, iş nevi, iş yeri* ve bir de *işçinin şahsî kabiliyeti* gibi bazı âmiller zikredilebilir.

Aylık ücretler bakımından Vilâyetler arasındaki değişikliklerin bir aynını, rakamlarla aynı Vilâyetin muhtelif kazaları arasında da tesbit etmek kabildir. Kütahya ve Manisa Vilâyetler ve kazalarında aylıkçılara verilen aylık ücretler, bize bu hususta sarih bir fikir verecek mahiyettedir.

1939-1940 yıllarında Kütahya ve Manisa Vilâyetleri ve kazalarında aylık ücretler

Kazalar	Aylık işçi ücreti Lira	Kazalar	Aylık işçi ücreti Lira
Kütahya	10 — 20	Manisa	12 — 25
Emet	5 — 12	Gördes	10 — 15
Gediz	10 — 15	Kırkağaç	8 — 15
Simav	3 — 5	Kula	20
Tavşanlı	5 — 10	Salihli	10 — 25
		Turğutlu	10
Vasatî	6 — 12	Vasatî	12 — 18

Dar bir muhitte bile ücretlerin bu kadar mütehavvil oluşu yurdumuzda ziraî bünyenin yeknasak olmadığına delâlet eder. Filhakika ziraatımızın bünyesi yer yer çok değişiktir. Diğer taraftan yurdumuzda işçi ihtiyacı da yer yer başkadır. Bu itibarla yer yer şartlarda değiştiği için, işçi ücretlerinde de tabiî olarak bariz farklar bulunmaktadır. Bununla da gündelikçi ücretlerinde olduğu gibi, aylıkçı ücretlerinde de bütün memlekete şâmil umumî ve müstakar bir fiatın olmadığını tesbit etmiş bulunuyoruz.

Bunlardan başka aylık ücretlere zamanın da tesiri olduğunu söylemiştik. Zaman itibarile aylık ücretler iki türlü tesir altında bulunurlar. Bunlardan birisi yıllara, diğeri de yıl içerisinde mevsimlere göre olanıdır. Yıllara göre aylıkçı ücretlerinde fevkalâde zamanlar hariç, büyük değişiklikler olmaz.

1938-1940 Yıllarında muhtelif Vilâyetlerde aylık ücretler

Vilâyetler	1938	1939	1940
Eskişehir	10	10—15	15—20
Isparta	8—10	10—12	12—15
Kastamonu	5—10	5 —10	10—15
Vasatî	8—10	8 —12	12—16

Filhakika 1938 - 1940 yıllarında aylık ücretlerde bazı ehemmiyetli değişiklikler göze çarpmaktadır. Fakat aylık ücretlerde görülen bu fark yalnız yılın ücretler üzerindeki tesiri olarak kabul edilemez. Çünkü araya 1939 harbi girmiştir. Yoksa normal olarak aylık ücretlerin yıl itibarile bu kadar fazla tahavvül göstermemesi icap ederdi. Bununla beraber aylık ücretlerde gündelik ücretlerin yükseldiği yıllarda paralel olarak artar. Artış sebepleri de gündelik ücretlerde olduğunun aynıdır.

Mevsimin aylık ücretlerine olan tesiri, yıla nazaran daha barizdir. Mevsimlerin aylık ücretler üzerinde görülen bu tesiri bir yıla da münhasir değildir. Her yıl muhtelif mevsimlerde aylık ücretlerde fark bulunur.

1939 - 1940 Yılında muhtelif mevsimlerde aylıkçı ücretleri

Vilâyetler	İlkbahar	Yaz	Sonbahar	Kış
	Lira	Lira	Lira	Lira
Eskişehir	10—15	15—20	10—15	10
Isparta	10—15	15	10—15	10
Kastamonu	5—10	10—15	5—10	5
Malatya	10—15	15—20	10—15	10
Vasatî	8—14	14—17	8—14	8

Ziraat işçilerinde çalışan aylıkçı işçilere de en fazla ücret yaz aylarında verilmektedir. Çünkü memleketimizde bu mevsimde işler daha mütekâsif ve işçi ihtiyacı da daha kabarıktır. Yaza nazaran diğer mevsimlerde aylıkçı ücretleri de nisbeten daha düşüktür. En az ücret kış aylarında verilir. İlkbahar ve sonbahar mevsimlerinde verilen ücretler miktar itibarile birbirine yakındır. Bu yerine ve iş vaziyetine göre, gündelikçi ücretlerinde de görüldüğü üzere, bazan İlkbaharda, bazanda sonbaharda bir az daha yüksekce olabilir.

Mevsimlerin işçi ücretlerindeki dokunaklı tesirlerini kısmende ziraatımızın bünyesinde aramak daha doğru olur. Çünkü ziraat işçilerinin karakteristikleri bahsinde de ortaya koyduğumuz gibi, ziraat işletmelerimizin kuruluşu, büyük mikyasda, büyük ve orta köylü işletmeleri halindedir. Bunların bünyeleri devamlı ve daimî işçi kullanmaya pek müsait değildir. Böyle işletmelerin işçi ihtiyaçları zaman zaman belirir. Bu itibarla memleketimizde muvakkat işçiye daha fazla lüzum görülür. Bundan ötürüde mevsim, yurdumuzda ziraat alanında çalışan işçilerin ücretlerinde, diğer memleketlere nazaran, daha müessir rol oynar.

Netice itibarile aylık işçilerin ücretlerinde görülen bu farklar da, ekseriya *iş nevinin işçinin şahsî kabiliyetinin, çalıştığı mahallin, zaman ve mevsiminin* ve *işçiye olan arz* ve *talebin* de büyük rolü olduğu muhakkaktır. Bununla beraber burada şunu da tebarüz ettirmek lâzımdır ki, taamülen aylıkçıların iş karşılığı sadece ayda aldıkları ücretten ibaret değildir. Bunlara bazı istisnalardan sarfınazar yemekde verilir, yani ayrıca aylıkçının boğazı da mukaveleye dahil bulunur. Bundan öte bazan tütünü de ayrı hesaplanır. Sonre bunlara ayakkabı, çarık ve kepenek gibi giyecek vasıtaları verenler de vardır.

Umumiyetlr aylık ücretler işçilere, ya mukavele ile tahdid edilen bir aylık müddetlerini doldurduktan sonra, yahutta iş bağlılığının, iş münasebetlerinin hitamında, toptan ödenir. Aylıkçı ücretlerinin iş münasebetlerinin devamı esnasında kısım kısım ödendiği de vakidir. Ücretlerin ödenme şekilleri kısmen de şüphesiz anlaşmanın şekline bağlıdır. Aylıkçılara ücret olarak yalnız para verilirse de bunun ayni yatla karışık veya doğrudan doğruya ayniyat olarak verildiği de görülmektedir. Eğer ücretlerin ayniyatla karışık para olarak verilmesi önce kararlaştırıldı ise, banun şekli ve miktarı bidayetteki anlaşmaya tabîdir.

Aylıkçılar daha ziyade yaz aylarında işe alındıklarından, yapacakları işlerde ekseriya dışarıdadır. Bu itibarla bunlar iş durumlarına göre, bir çok zamanlar açık havada kırlarda yatmak mecburiyetinde kalırlar. Kırlarda iş başında yatan aylıkçılara yatmak üzere yalnız bir kepenek, yahutta buna benzer ve taşıması kolay bir örtü verilir. Şayet içlerinde evlerde yatanlar olursa, bunlarada yatak verilir. Evi ve iş vaziyeti müsait olanlar kendi evlerinde de yatabilirler.

cc) Yıllık ücret:

Bu iş sisteminde mikyas olarak kullanılan zaman vahidi yıldır. Onun için bütün yıla şâmil olarak verilen ücrete *"yıllık„* ve ücretlerin tayininde zaman vahidi yıl olan işçilere de *"yıllıkçı„* denilmektedir.

Türkiye'de ziraat işlerinde asıl standart işçi olarak yıllıkçılar gösterilebilir. Memleketimizin bazı parçalarında, bilhassa cenup Vilâyetlerinde, yıllıkçılar arasında altı aylık olanları da vardır. Yıllıkçılardan tam bir yıl üzerinden tutulanların ücretleri bir yıl, altı aylıkların ise, altı ay üzerinden hesap edilir. Yalnız altı aylıklardan yazlıklarla karşılıkların ücretleri biribirinden çok farklıdır. Yazlıklara,

umumiyetle kışlıklara nazaran, daha fazla ücret verilmektedir. Bu fark daha ziyade ziraat işlerinin yaz aylarında daha mütekâsif ve sıkışık oluşundan, işçinin bu aylarda daha ağır şartlar altında daha entansif çalışmak mecburiyetinde olmasından ve birde yaz aylarında işçiye talebin fazlalığından tevellût etmektedir.

Esasen yurdumuzda yıllıkçılara verilen ücretler, gerek şekil, gerekse miktar bakımından birbirinden çok farklıdır. Bu fark muhtelif bölgeler arasında olduğu gibi, muhtelif Vilâyetler arasında da mevcuttur. Bunda muhtelif âmillerin rol oynadığı şüphesizdir. Bu âmiller arasında işcinin şahşî kabiliyetide ön safta yer almaktadır. Çünkü aynı an'aneye ve göreneğe sahip bir muhitte, hatta aynı köy dahilinde, bütün şartlar ve işçiye olan ihtiyaç aynı olduğu halde bile, muhtelif yıllıkçılara verilen ücretlerin şekil ve miktarlarında ayrılıklar bulunmaktadır.

Yıllıkçıya bir yıllık mesaisine mukabil verilen ücretin şekli ve miktarı yurdumuzun muhtelif yerlerinde bir çok değişiklikler arzetmektedir. Bunlardan yıllıçıklara para olarak verilenler vilâyetler itibarile aşağıya bir cetvel halinde çıkarılmıştır.

1939-1940 yılında muhtelif Vilâyetlerde yıllık ücretler

Vilâyetler	Yıllık İşçi ücreti Lira	Vilâyetler	Yıllık İşçi ücreti Lira
Afyon	150-180	İstanbul	80-160
Antalya	50-100	Kastamonu	50- 60
Amasya	80-150	Kayseri	70- 80
Aydın	140-150	Kırşehir	80-100
Bilecik	100-150	Kütahya	50-120
Denizli	100-150	Manisa	100-200
Erzincan	60-120	Malatya	40- 50
Eskişehir	100-250	Muğla	110-130
Gaziantep	60-120	Niğde	25- 60
Giresun	35-120	Tokat	70- 80
Hakâri	20- 40	Yozgat	80- 95
Hatay	30-100		
Isparta	60- 70		
Vasatî		73-135	

Yıllıkçılar bir yıl müddetle tutuldukları için bunlarda mevsimden mütevellit ücret farkları olmadığı ğibi, yıllıkçılar hemen tamamiyle erkek işçiler arasından şeçildikleri için de cinsiyetten mütevellit ücret farkıda yoktur.

Bununla beraber yıllıkçı ücretleri bakımından muhtelif Vilâyetler arasında büyük farklar görülmektedir. Çünkü yukarıdaki cedvelde adı geçen bu Vilâyetlerimiz arasında *ziraî, iktisadî* ve *coğrafî bünyeleri* ve diğer şartlar itibarile birbirine benzeyenler olduğu gibi, bunlar arasında birbirine benzemeyenleri ve az benzeyenleri de vardır. Bu itibarla buralarda ücret bakımından birbirlerine benzeyenleri, benzemeyenleri ve az benzeyenleri olacağı gayet tabiî telakki edilmek icab eder.

Umumiyetle geniş çeşitlî ve entansif ziraat yapan yerlerde işçiye ihtiyaç fazla olacağından böyle, yerlerde işçi üçretleri de yüksek olur. Eğer işçi ihtiyacı mevcut işçi kadrosile kapatılamayorda, hariçten işçi celbetmek zaruretinde kalınıyorsa, işçi ücretleri büsbütün artar. Netekim *Aydın, Manisa, Muğla* ve *Denizli* ğibi Vilâyetlerimizde yıllıkçı işçi ücretlerinin yüksekliği de sırf bu yüzden ileri gelmaktedir.

Bundan başka geniş mikyasta hububat ziraatı yapan ve bol mikyasta orta ve büyük köylü işletmeleri ne sahip *Afyon* ve *Eskişehir* gibi Vilâyetlerimizde yıllıkçı ücretleri yüksektir. Çünkü orta ve büyük köylü işletmeleri mutlaka yıllıkçı işçiye lüzum gösteren işletme tiplerindendir. Orta ve büyük köylü işletmelerinin mıktar itibarile çokluğu yıllıkçı ihtiyacını, yıllıkçı ihtiyacının fazlalığıda tabiatile yıllıkçı üçretlerini artırır. Bir yerde yıllıkçı ücretlerinin yükselmesi sebeplerinden biriside, yıllıkçı işçilerin mümkün mertebe yerli usta ve tanınmış işçiler arasından seçilmesidir. Buna dair yıllıkçı işçiler bahsında ayrıca izahat verilmiştir.

Yıllıkçı ücretleri bakımından Vilâyetler arasında görülen bu farklarda yıllikçıya verilen ayniyat mıktarının da tesiri vardır. Yukarıdaki rakkamlar yıllıkçıya yalnız para olarak verilen ücrettir. Bunun haricinde yıllıkçıya bir de ayniyat halinde ücret verilmektedir ki, bunun mıktarı, şekli ve çeşidi her yere göre değiştiği gibi, her yıllıkçı kullanan şahse göre de başkadır. Bu itibarla burada ayniyat ücreti hakkında bütün memlekete şâmil umumî ve kat'i rakamlar verilemez. Yalnız malum ve muhakkak olan birşey varsa, o da ayniyat ücreti çok verildiği takdirde, para halinde verilen üçretin miktarı azalacağı gibi, bunun aksi de varittir. Yıllıkçılara verilen ayniyat miktarları ve çeşitleri hakkında, bütün gayretlerimize rağmen, esaslı malûmatın toplanamaması yüzünden, bunun burada rakkamlarla tesbitine ve para ücretlerile mukayeselerine ve karşılaştırılmalarına imkân görülememiştir. esasen yurdumuzda yıllıkçılara verilen aynıyat meselesi hakkında, umumî ve muayyen kaideler olmadığı, şahısların ferdî anlaşmalarına bağlı bulunduğu için, sabit ve mustakar rakamlarda bulmak kabil değildir.

Yıllıkçılara ayniyat ücreti olarak, anlaşma hükümlerine göre, bazı yerlerde muayyen miktarda hububat ve diğer ziraat mahsulleri verildiği gibi, bu diğer bazı yerlerde de işverenin vasıtalarile, yine işverenin tarlasına yıllıkçı nam ve hesabına bir miktar zeriyat yaptırılmak suretile karşılanmaktadır. Yapılacak zeriyatın miktarı ve ekilecek bitğinin nevi anlaşma hükûmlerine bağlıdır.

Yıllikçılara verilen ücretler bakımından Vilâyetler arasında olduğu gibi, aynı Vilâyetin kazaları arasında da farklar vardır. Bu aşağıdaki cetvelde, *Kütahya* ve *Manisa* Vilâyetleri kazalarında tesbit edilen rakamlardanda anlaşılmaktadır.

1939-1940 Yılında Kütahya ve Manisa Vilâyetleri kazalarında yıllık ücretler

Kazalar	Yıllık ücret Lira	Kazalar	Yıllık ücret Lira
Kütahya	50-120	Manisa	100-200
Emet	60	Gördes	70- 80
Gediz	35- 60	Kırkağaç	60-100
Simav	15- 30	Kula	60
Tavşanlı	30-100	Salihli	100-250
		Turgutlu	120-150
Vasatî	38- 74	Vasatî	75-130

Yıllık ücretlerinin yalnız muhtelif Vilâyetler arasında değil, aynı Vilâyetlerin kazaları arasında da mütehavvil bulunduğunu, bize yukarıdaki cetvel açık olarak isbat etmektedir. Buna göre de yıllıkçı ücretlerininin yalnız muayyen Vilâyetler arasında tahavvül etmediğine, bilakis bu ücretlerde Türkiye'nin hemen her tarafında ayrılıklar bulunduğuna hükmetmek daha doğru olur.

Yıllık ücretlerde Vilâyetler arasındaki farklılığı meydana getiren sebepler, Vilâyetlerin kazaları içinde bahis mevzuu olmakla beraber, bu ücretlerde yıllıkçının şahsiyeti de ehemmiyetli rol oynamaktadır. Çünkü yıllıkçının şahsiyetinin ziraatta ehemmiyeti çok büyüktür. Bu bakımdan yıllıkçı işçiler diğer işçi zümrelerinden ayrılmaktadır Diğer taraftan da çocuk yaşta acemi ve bilgisiz delikanlıların yıllıkçılar arasında işe alınmaları yıllıkçı işçilerin ücretleri arasındaki farkı derinleştirir.

Bunlardan başka yıllık ücretler bir de muhtelif yıllara göre tebeddül eder. Yıl itibarile yıllık ücretlerindeki fark pek okadar bariz

değildir. Muhtelif yılların ücretler üzerine tesirleri ancak fevkâlade zamanlarda ve yıllarda daha ziyada hissedilir. Bu hususta bir misal olmak üzere 1935 yılından 1940 yılına kadar bazı Vilâyetlerimizde yıllıkçılara verilen ücretler aşağıya bir cetvel halinde çıkarılmıştır.

1935-1940 yıllarında muhtelif Vilâyetlerde yıllık ücretler

Vilâyetler	1935	1936	1937	1938	1939	1940
	Lira	Lira	Lira	Lira	Lira	Lira
Afyon	70	80	100	130	150	180
Aydın	100	110	120	130	140	150
Isparta	35	40	50	60	60	70
Kastamonu	45	45	45	45	50	60
Malatya	30	30	30	30	40	50
Muğla	90	90	90	90	110	130
Tokat	60	60	65	65	70	80
Yozgat	70	70	70	75	80	95
Vasatî	62	66	71	78	87	102

Netekim yukarıdaki cetvelde adı geçen sekiz Vilâyette 1935 - 1938 yılları arasında, bir iki Vilâyet hariç yıllıkçılara verilen ücretlerde pek o kadar büyük değişikliklerin olmadığı görülmektedir. Halbuki son yıllarda, yani 1939 - 1940 yıllarında, ücretlerde daha büyük farklar husule gelmiştir. Diğer yıllara nisbetle ücretlerin 1939 - 1940 yıllarında birdenbire yükselmesi daha ziyade 1939 harbinin başlamasından ve bu harp scbebile ziraat mehsullerinin kıymetlenmesinden ileri geldiğini söylemek yerinde olur. Harbin gelişmesi ve uzaması ileride bu ücretlerde daha büyük değişiklikler yapabilir. Yoksa normal zamanlarda yıllık üçretlerde, bir az evvelde söylediğimiz gibi, yıl itibarile büyük farklar olmaz. Bunun haricinde yıllık ücretlerde yıl itibarile değişiklikler, gündelik ücret bahsında ileriye sürdüğümüz, gündelik ücretleri, yıl itibariyle artıran sebepler meydana geldiğinde, vaki olur.

1939—1940 yılında muhtelif Vilâyetlerde yıllıkçılara verilen yıllık ücret vasatîsi 73—135 lira tutmaktadır.

Normal zamanlarda memleketimizde yıllıkçılara yerine göre 30-50-80-100-120 lira arasında yıllık ücret verilmektedir. Bunun 120 lirayı aşdığı pek nadir görülür. Buna yıllıkçının giyecek eşyasiyle, iaşesi ve birde yıllıkçıya ayrıca verilen ayniyat dahil değildir.

Türkiye'de yıllıkçı ücretleri umumiyetle para ve ayniyat olarak ödenir. Fakat burada asıl olan paradır. Filhakika bu daha ziyade

anlaşmanın şekline bağlıdır. Ücretler para ve ayniyatla karışık olarak ödendiği gibi, yalnız para ve yalnız ayniyatla da ödendiği vakidir. Tatbikat sahasında para ve ayniyatla karışık olarak ödeme usulü nisbeten daha ziyade umumileşmiştir. Anlaşma yalnız para üzerinden yapıldığı takdirde, ücret mukabili ayniyat vermek zarureti hasıl olursa, verilen ayniyat o zamanki rayice göre paraya tahvil edilerek hesap edilir.

Memleketimizin bazı parçalarında yıllıkçıların münhasıran ayniyat ücretile çalıştırıldığını söylemiştik. Münhasıran ayniyatla çalıştırma usulü daha ziyade şark Vilâyetlerinde taammüm etmiştir. Tokatın Artuva kazasında yıllıkçıların iş karşılığı ayniyatla ödenmektedir. Yıllıkçılara ücret olarak da bir yıl zarfında 1200-1800 kilo buğday 300-400 kiloda arpa verilmektedir. Yine ayni Vilâyetin Zile kazasında da yıllıkcıları, para ücreti yanında münhasıran ayniyat ücretiyle istihdam etmek âdetide vardır. Burada para ücretile istihdam edilen yıllıkçılara 60-100 lira verildiği halde, ayniyat ücretile istihdam edilenlerede 50-90 *rublağı* hububat verilmektedir. Bir *rublağı* 15 kilo buğday ve 10 kilo arpa karşığılıdır.

Memleketimizde yıllıkçı ücretlerinin tediyesi şekli ve zamanı her ne kadar anlaşmaya bağlı ise de, işveren işçiye, aralarında hususî bir münasebet olmadıkca, usulen hiç bir zaman peşin para vermek istemez. Bununlaberaber peşin para verenler hiç yoktur denilemez. Umumiyetle görülen lüzum üzerine işveren işçiye, ancak bir müddet çalıştıktan sonra ve daima çalıştığı müddetin kazanc tutarından az olmak üzere, kısım kısım para verir. Çünkü anlaşmalar sözlü yapıldığından ve bu hususda ayrı kanunî bir müeyyede de bulunmadığından, vazifesini vaktından evvel terkeden bir işçiden, verilecek fazla parayı geriye almak ğüç olur. Bu bakımdan işveren işçinin bir miktar parasını, müddetini doldurduktan sonra, kendisine vermek üzere, daima yedinde bulundurur. Eğer işçi buna rağmen müddetini doldurmadan ve işverenin muvafakatını almadan vazifesinden ayrılacak olursa, işverendeki çalıştığı günlere ait alacağını talep etmek hakkına malik değildir. Tabiî bu ayrılışta işverenin herhangi bir suçu olmamak şartile. Esasen bu fazla para işverenin yedinde, işçinin vazifesini vaktinden evvel terketmemesi için, bir nevi teminat akçası olarak hıfzedilmektedir.

Yazılı bir mukavele ve kanunî bir müeyyedenin yoksuzluğu yüzünden, işverenin baş vurduğu bu hal çaresi, bir takım yolsuzluklara, işverenle işçi arasındaki bağların çözülmesine ve aralarında itimadın teessüs etmemesine çığır açmaktadır. Buna nazaran da bir taraftan işverenlerin, işçinin kazançının tamamını zaman, zaman vermekten çekindiği, diğer taraftan da işçinin kazancının tamamını

muayyen zamanlarda ele geçiremediği anlaşılır. Şayet işveren mevcut şartlar dahilinde işçinin istihkakının tamamını, muayyen zamanlarda kendisine verecek olursa, işçinin işin mütekasif olduğu ve işçiye talebin arttıgı sıralarda, bilhassa yaz aylarında, başka bir yerde daha müsait şartlarla çalışma imkânını bulunca, kaçma tehlikesile karşı karşıya bulunur. Böyle bir tehlike karşısında bulunan işverenin yukardaki çareye baş vurması az çok tabiî görülmektedir.. Fakat öte taraftan da, başka ekonomik istinatgâhı olmayan ve yalnız iş kuvvetini kıymetlendirerek hayatını temin eden işçi de, kazancının bir kısmının uzun müddet işveren tarafından hıfzdelmesine, müsaade etmemekte haklıdır. İşte şu kısa izahatla memleketimizde zıraat işçilerine ait kanunun lüzumunun büyüklüğü anlaşılmış olur.

Bundan başka yine miktarı ve şekli muhitin göreneğine ve iki taraf arasında yapılan anlaşmaya ve pazarlığa bagİı olmak üzere, yıllıkçıya bir yıl zarfında, *bir takım elbise, iki takım çamaşır, bir kasket* veya *şapka, bir çift çizme* veya *fotin*, yahutta yerine göre *bir kaç çift çarık* ve *çorap* verilir. Çizme ve fotinin tamir masrafı da işverene aittir. Bu eşyalar normal müddetini doldurarak ayrılan yıllıkçılardan geriye alınmaz.

Yukarıda adı geçen geyim eşyaları yüzünden de işverenlerle işçiler arasında bazı anlaşamamazlıklar zuhur etmektedir. Bu anlaşamamazlıklar eşyanın mıktarından ziyade kalite meselesinden doğmaktadır. Çünkü eşyanın mıktarını şifahi mukavele ile de tesbit etmek mümkün olduğu halde, bu kalite meselesinde bir az güçcedir. Bu itibarla işverenler işçilere verdikleri eşyanın miktarından ziyade kalitesinde hile yapmaktadırlar.

İşverenlerden işçiye verilen eşyanın kalitesinde de hile yapmıyanlar olsa bile, bu zihniyet işçiler arasında kökleştiği için, daima her işçi, kendini aldatılmış olmak tesirinden kurtaramıyor. İşçiler arasında yerleşmiş olan bu zihniyet, kendilerine verilen eşyaların gerek mıktarlarını, gerekse kalitelerini yazılı mukavelelerle tesbit etmek ve haklarını kanunî müeyyedelerle kolayca aramak mümkün olmadıkca, sokülüp atılamaz.

Yılıkçının yiyecek ve içeceği de, mukavelelerinde başka bir kayıt bulunmadıkça, işverene aittir. Şayet işçi teryaki ise, sığara masrafının iki taraftan hangisine ait olacağı yapılan anlaşmada tasrihe muhtaçtır. Umumiyetle yıllıkçılara, bilhassa orta ve büyük köylü işletmelerinde çalışanlara, işverenin kendi yediği yemeklerin ayni verilir ve işçi evde kaldıkca da, işletme sahibinin aile efradile beraber aynı şofrada yemek yerler. Yemek sabah kahvaltısı, öğle ve akşam yemekleri olmak üzere günde üç öğündür. Yalnız Çukurova'da

işçilere dört öğün yemek verilmektedir. İşçiye verilecek yemeğin nevi ve mıktarı hiç bir kayde ve tahdide tabî değildir. İşçi işverenle beraber ne bulursa onu doyuncaya kadar yerler.

Filhakika işçinin de işverenin yediği yemeklerin aynını bir sofrada birlikte yemesi, işverenle işçi arasındaki rabıtayı kuvvetlendirir ve işçiyi işe benimsemeye sevkeder. Fakat bununlaberaber, işçiye verilecek yemeklerin hiç bir kayde tabî olmaması da bir taraflı tağdiyeye yol açabilir. Tatbikat sahasında bu gibi hallere pek sık rastlanır. Bir taraflı tağdiyenin ise işçiyi vaktinden evvel yıpratacağı da şüphesizdir.

Yıllıkçıların bekâr veya evli, yerli ve yabancı olduklarına göre, ya işverenin göstereceği bir mahalde, veyahutta kendi evlerinde ikamet ederler.

İşçi kendisine ikamet etmek üzere işveren tarafından verilen ev hakkında hiç bir arzu izhar etmez. İşverenin göstereceği herhangi bir mahalde ikameti kabullenir. Esasen bizdeki ziraat işletmeleri fennî olarak kurulmuş olmadıklarından, işçiler için ayrı, sıhhî ve modern ikametgâh da yapılmış değildir. Bu itibarla yıllıkçıların ikamet ettikleri yerler umumiyetle laâlettayin ve gayri sıhhî mahallerdir. Hattızatında bugünkü şartlar dahilinde işletme sahibinden işçilere mahsus fennî ve sıhhî bir ikametgâh talep etmek zannımca bir az haksızlık olur. Çünkü bugünkü kavrayışımıza göre, bizzat işletme sahibinin ve aile efradının ikamet ettiği mahallinde gayri sıhhî olduğu umumî vakıadır. Yalnız işçilere ait ikametgâh şartlarının, istikbalde olsun bir az düzene konabilmesi için, ziraat vekâletince yakında çıkarılması düşünülen ziraat iççileri kanununda bu meseleye lâyık olduğu ehemmiyetin verilmesi faydalı olur.

Evvelce de söylendiği üzere, zaman ücreti sistemi Türkiye ziraatında en ziyade tatbik edilen bir ücret sistemidir. Bu sistemin tatbiki, zaman içindeki inkişafla, umumî bir taamül haline gelmiştir. Memleketimiz ziraatının bugünkü şartları göz önünde tutulursa, şimdilik bu ücret sisteminin elverişli bulunduğunu söylemek lâzımdır. Yalnız şuna da işaret etmek lâzımdır ki, bu sistemde yurdumuzda da iş randımanı, kontrol vaziyetinin sıkılığına ve gevşekliğine göre, pek ziyade değişmektedir. Umumî surette diyebilirizki, bu sistemin tatbiki yüzünden ziraatımız iş hasılasından kaybetmektedir. Mamafih bu zarar, gün içinde işçileri muayyen mesai saatından daha uzun çalıştırmak yollarile telâfi edilmek istenir.

b) Hasıla ücreti sistemi:

Hasıla ücreti sisteminde ücretler zamana göre değil, iş miktarına veya iş başarısına göre tayin ve tesbit edilir. Hasıla ücreti sis-

teminde ücretler her ne kadar iş randımanına ve iş başarısına göre tayin ediliyorsa da, zamanın burada da bilvasıta oynadığı rol unutulmamalıdır. Çünkü hasıla ücretinde de bir kimsenin muayyen bir zaman vahidi içinde başarabileceği iş miktarının bilinmesine lüzum vardır. Muayyen bir zaman içinde bir kimse tarafından başarılması mümkün olan normal iş miktarı bilinmedikçe, hasıla ücretinde elde edilen neticenin mukayesesi bir az güç olur. Bununla beraber hasıla ücreti sisteminde zamının, ücretin tesbitinde doğrudan doğruya bir tesiri yoktur. Çünkü bu sistemde ücret muayyen hasıla vahitlerine göre biçilmiştir. İşçi, muayyen zaman içinde bu hasıla vahitlerinden ne kadar fazla başarı ortaya korsa, yekûn ücreti o nisbette yüksek olur. Hatta bu sistemde işçi isterse günlük mesaiden daha fazla çalışır ve daha büyük bir hasıla yekûnu elde eder.

Hasıla ücreti sistemi ilk olarak *onsekizinci* asrın ikinci yarısının sonlarında ve *ondokuzuncu* asrın bidayetinde İngiliz endüstrisinde tatbik sahası bulmuştur. Bu ücret sistemi başlangıçta İngilterede yalnız mensucat ve makine endüstrisinde ve bir de inşaat işlerinde tatbik edildiği halde, sonraları ve tedricen İngilterede diğer iktisat şubelerinde de tatbik edilmekle kalmamış, aynı zamanda diğer yabancı memleketlere de buradan yayılmıştır. Neticede bu sistemin bazı şekilleri ziraatta da kullanılmağa başlanılmıştır.

Hasıla ücreti sisteminin ilk inkişaf sahası bulduğu memleketler, endüstrisi, tekniği ve iktisatları ileri memleketlerdir. İngiltereden sonra, 1840 da Almanyaya sirayet eden hasıla ücreti, ilk defa demiryolu inşaatında tatbik edilmiş ve zamanla diğer iktisat şubelerine de girmiştir. Bundan sonra bu sistemin *ondokuzuncu* asrın sonlarına doğru Fransaya geçtiğini görüyoruz [1]).

Bu ücret sistemi evvelce mahdut iktisat şubelerinde ve muayyen memleketlerde tatbik edilirken, umumî harbin önünde, umumî harp esnasında ve bunun hemen akabinde sahasını genişletmiştir. Fakat hasıla ücreti sisteminin, her iktisat şubesine girmiş ve bütün cihana yayılmış olmasına rağmen, tatbik derecesi her iktisat şubesinde olduğu gibi, her memlekette de aynı değildir. Sonra ilâve etmek lâzımdır ki, bu ücret sisteminin her girdiği yerde taraftarları kadar aleyhtarları da belirmiştir.

Hasıla ücreti sistemi zamanla tekâmül etmiş ve bir çok şekilleri meydana çıkmıştır. Bu ücret sisteminin, umumî harpten sonra târife ve zaman ücretlerile telif edilmek suretile, mevkiî biraz daha tahkim edilmiştir. Bu suretle aynı zamanda işçi ve işveren arasında,

---

1) E. Philippovich: Grundriss der politischen Ökonomie, Tübingen 1922.

ekseriya ücret yüzünden zuhur eden münazaalar, tamamile değilse bile, kısmen olsun izale edilebilmiştir.

Hasıla ücreti sistemi hakkında, mana aynı olmakla beraber, muhtelif memleketlerde başka başka tabirler kullanılmaktadır. Bir çok memleketlerde umumî bir tabir olarak buna *"Akort sistemi„* denir. Diğer bir kısım memleketlerde ise, bunun yerine *"parça ücreti sistemi„* tabiri daha umumileşmiştir. Her iki tabiri aynı zamanda ve aynı manada kullanan memleketler de vardır. Hatta işin tabiatı icabı, hasılanın münferit parçalar halinde elde edilmesi imkânı bulunmayan işler için de hasıla ücreti sistemi, parça ücreti adile anılmaktadır 1). Gerek *"Akort sistemi„* gerekse *"parça ücreti sistemi„* tabirleri, hasıla ücreti sistemi ile kastedilmek istenilen asıl manayı ifadeye kâfi gelmedikleri için biz burada hasıla ücreti tabirini daha şâmil bir ifade olarak kullanıyoruz ve akort ücreti sisteminide, prim ve hasılaya iştirâk sistemleri gibi, hasıla ücreti sisteminin birer kolu olarak ele alıyoruz.

Hasıla ücreti sisteminde gaye ücreti işin verimine bağlamaktır. Bu sistemde ücret miktarı ile iş verimi arasındaki münasebetler göz önünde tutulur. Ve verimin artmasile mütenasiben yekûn ücretin artması imkânları temin olunur. Bu suretle çalışkan işçinin randıman kabiliyeti yükseltilir.

Hasıla ücretinde esas verimin kantitesidir. Bununla beraber kantiteye ehemmiyet veren bu sistem aynı zamanda, muayyen hadde kaliteyi de şart koşar. Buna rağmen unutmamak lâzımdır ki, hasıla ücretinde kantiteden kazanılmasına mukabil az çok kaliteden zarar görülür.

Hasıla ücreti sisteminde ücretin tesbitinde kullanılan mikyaslar pek çoktur. Bunlar *adet* olabilir, Bu halde ücret miktarı *parça başına* biçilir. Sonra hasıla ücretinde mikyas *hacim, satıh, tul* ölçüleri olabilir. Meselâ: *Metre murabbaı, metre mikâbı* veya *metre* iş miktarına göre ücret tesbit olunur. Nihayet bu sistem de ücret, verimin muayyen sıklet vahidi üzerine biçilir. Bilfarz *kilo kental* ve ilâ... gibi. Bütün bu mikyasların uyduğu iş ve hasıla çeşitleri vardır. Bu uygunluğa göre onlardan biri kullanılır.

Yukarıda işaret ettiğimiz hasıla ücretinin muhtelif şekillerinin hepsi de ziraat işlerinde tatbik edilemez. Bunların çoğu sanayide tatbik sahası bulur. Esasen hasıla ücreti sistemi, umumiyetle ve daha ziyade diğer iktisat şubelerinde kullanılış imkânlarına maliktir. Bunun ziraatta tatbik edilen şekillleri mahduttur. Ve bizde burada en ziyade ziraatta kullanılan şekilleri üzerinde duracağız.

1) Dr. Şevket Raşit Hatipoğlu: İctimaî iktisat, Siyasal Bilgiler Okulu ders notu 1938.

aa) Akort veya götürü ücreti :

Muhtelif iktisadî işletmelerde, iş ücretlerinin bütün istihsal masraflarının % 25-70 arasında tahavvül etmesi, iş ücreti ile hasıla münasebetlerinin ehemmiyetini artırmıştır. Esasen şiddetli rekabetlerin tesirleri altında bulunan mahsullerin rekabet de muvaffak olabilmeleri maksadile ucuza mal edilmeleri düşüncesi de, işçilere verilen yüksek ücretlere mukabil, yüksek verim elde edilmesi zaruretini doğurmuştur. İstihsal masraflarını düşürmek gayesile, istihsal masraflarını terkib eden diğer anasır yanında, iş ücretleri de ele alınmıştır. Halbuki istihsal masraflarını azaltmak bakımından iş ücretlerinin mutlak olarak indirilmesi de her zaman mümkün olmadığından, ücretlerin nisbî bir surette düşürülmesi cihetine gidilmiştir. İş ücretlerinin nisbî bir surette düşürülmesi ise, ancak işin verimini artırmakla kabildir. Sırf bu gaye ile işçi ücretleri miktarları; şahsî menfaat esası üzerine, işin randımanına bağlanmıştır. İşin verimine ve iş başarısına göre tayin edilen iş ücretleri arasında birde akort ücreti vardır [1]).

Akort ücreti sistemı rantablitenin iktisatta yerleşmesi üzerine ve istihsalin iktisadîlik prensibine göre yürütülmesile sür'atle intişar ve inkişaf etmiştir. Bundan başka iş bölümünün ilerlemesi, teknik vasıtaların çoğalması ve iyileştirilmesi hem işin muhtelif anasıra ayrilmasını mümkün kılmış ve bu suretle akort sisteminin tatbikini kolaylaştırmış, hem de onun intişar ve inkişafını hızlandırmıştır.

Akort sistemi, işin muhtelif ameliyelere ayrılması kolay olan ve teknik vasıtaların geniş mikyasta kullanılması mümkün bulunan, endüstri işlerinde daha fazla tatbik sahası bulmuştur. Halbuki iktisadın bir şubesi olan ziraat işlerinde akort sistemi mahdut işlerde tatbik edilmektedir. Çünkü ziraat işlerinde işin, endüstride olduğu kadar muhtelif ameliyelere ayrılması ne mümkündür, ne de ziraat işlerinde endüstride olduğu kadar teknik vasıtalar geniş mikyasda istimal edilir.

Ziraat işleri umumiyetle bir bütünlük arzederler. Bölünmesi ve parçalanması güç olduğu için, akort fiat vahitlerinin tayininde müşkilât vardır. Bu itibarla akort sisteminin tatbik edildiği işler, büyük mikyasda bölünmesi kolay ve akort fiat vahitlerinin tayininde ve hesabında müşkilât olmayan iş nevileridir.

Bundan başka ziraat işlerinin ekserisi kalite işidir. Akort ise daha ziyade kantite işine elverişlidir. Ziraatta tatbik edilen akort

---

1) E. Phlippovich: Grundriss der politischen Ökonomie, Tübingen 1915 cilt 2.

işlerinde kontrolü artırmak suretile kaliteyi yüksek tutmakta kâbil değildir. Çünkü karakterleri icabı ziraat işlerinin bir kısmını, yani hububat hasadı gibi işleri, hemen işin akebinde kontrol etmek mümkün olduğu halde, diğer bir kısmının, yani zeriyat gibi işlerin, ancak işin hitamından bir müddet sonra, meselâ; tohumlar intaş ettikden sonra, kontrolü mümkün olur. Diğer bir kısım, hayvan bakımı, danelerin havalandırılması, gibi işlerin kontrolü, ya tamamile mümkün değildir, yahutta kontrolü çok güçtür. Bu itibarla akort sistemi, endüstride olduğu kadar ziraatta geniş tatbik sahası bulamamıştır. Bütün bunlara rağmen, işlerin sıkışık olduğu zamanlarda, muayyen işlerde, akort sisteminin ziraatta da kullanıldığı görülür.

Akort sisteminin pratikde kullanılan bir çok şekilleri vardır. Bunlardan başlıcaları *münferit akort*, *grup akordu* ve *işçibaşı akordu*'dur.

Münferit akort: Münferit akortta iş, tek tek işçilere ayrı olarak verilir ve iş ücreti de işçinin münferit olarak elde ettiği hasılaya göre tayın olunur. Münferit akortta, muayyen işler muayyen şahıslar tarafından başarıldığı için, vuku bulmak ihtimali olan herhangi bir hatanın veya yanlışlığın, kimin tarafından yapıldığı belli olmak itibarile, bu usul şayanı tavsiyedir. Yalnız münferit akortta her işçi, muayyen bir iş deruhte ettiği ve ziraat işlerinin de münferit şahıslara göre parçalanması güç olduğu için, ziraatta tatbik imkânı nisbeten daha azdır. Fakat her ferdin şahsi kabiliyeti ve başardığı iş nisbetinde kazanç temin etmesi itibarile de çok ehemmiyetlidir. Münferit akort, akort olarak yapılması mümkün olan ve kalabalık işçilere lüzum göstermeyen küçük mikyasda işlerde ve bir de itimada şayan, bilgili ve yetiştirilmiş işçilerin bulunduğu yerlerde, çok elverişlidir.

Lüders, münferit akort sayesinde iş başarısının % 30 nisbetinde arttığını ve fakat buna mukabil kontrol ihtiyacının biraz daha fazlalaştığını; işçibaşı akordunda 40 işçiye bir nezaretci kâfi geldiği halde, münferit akortta her 20 - 25 işçiye bir nezaretçinin lüzumunu ileri sürmektedir. [1]

Münferit akortta kontrol ihtiyacı her ne kadar nisbeten fazla ise de bu şekil, iş başarısının yüksekliği itibariyle ehemmiyeti büyüktür.

Türkiye'de ziraat işlerinde münferit akort, Çukurova ve Ege bölgelerinde, pamuk hasadı işlerile tütün işlerinde tatbik edilmektedir. Gerek Ege, gerekse Çukurova bölgelerinde pamuk hasadında tatbik edilen münferit akort sistemi, her ne kadar esas itibarile birbirinin

---

1) E. Laur: Einführung in die Wirtschaftslehre des Landbaues, Berlin. 1930

ayni ise de bazı hususlarda yekdiğerlerinden farklı tarafları da vardır.

Ege bölgesinde pamuk hasadı hem münferit akort usulile, hem de zaman ücretile istihdam edilen işçilere yaptırılır. Münferit akort usulü ile yaptırılan pamuk hasadında, akort ücretinin tesbitinde, vahid mikyas kilodur. Ege bölgesinde pamuk toplama işleri üç devreye ayrıldığından, her devrede tesbit edilen akort ücreti vahitleri birbirinden farklıdır. Birinci devre ki, buna birinci toplama tabir ediliyor, akort ücreti vahidi, beher kilo pamuk mukabilinde 1 kuruştur. İkinci toplama da, yani ikinci devrede 2 kuruş, üçüncü devrede ise 2-2,5 kuruş arasında tahavvül etmektedir.

Pamuk toplama ameliyesinin her üç devresinde tesbit edilen akort ücreti vahidlerinin farklılığı iki sebepten ileri gelmektedir. Bir kere pamuğun birinci toplama ameliyesinde, pamuklar bir arada toplu olarak bulunduklarından, işçi tarlada dolaşma zamanından tasarruf edeceği için, iş başarısı artar. Sonra da pamuk toplama işlerinin her üç devresinde aynı işçiler istihdam edilmemektedir. Bu itibarla pamuk toplama işleri için münferit akort ücreti vahidi olarak bir fiat tesbit etmeğe de imkân yoktur. Bundan başka pamuk hasadında yukarıda münferit akort fiat vahidi olarak gösterilen rakamlar Ege'nin muhtelif kısımlarında az çok birbirinden farklıdır. Halbuki Çukurova bölgesinde pamuk hasadında tatbik edilen münferit akorta, akort fiyatı vahidi olarak tesbit edilen miktarda umumî bir yeknesaklık göze çarpmaktadır. Bu da Çukurova'da pamuk hasadının, sonuna kadar, muayyen îşçiler tarafından yapılmasından ileri gelmektedir.

Çukurova'da iki nevi pamuğun ziraatı yapılmaktadır. Bunlardan *Klevland* nevinin hasadında beher kilo pamuk için iki kuruş akort fiatı vahidi tesbit edilir. Diger yerli pamuk nevinde ise, akort fiat vahidi olarak, işçinin hasad ettiği pamuğun 1/11 i tesbit olunur.

Tütün işlerinde de münferit akort tatbik edilmektedir. Ege bölgesinde tütün dizme işlerinde akort mikyası *karğıdır*; buna dizi de denilir. Beher kargı için tesbit olunan ücret vahidi 5-10 kuruş arasında tahavvül etmekte olup, buna göre her işçiye kargı hesabiyle başardıkları iş üzerinden yekûn ücret verilir.

Keza memleketimizde orak işlerinde de münferit akordun tatbik edildiği görülmektedir. Yalnız orak işlerinde münhasıran münferit akort tatbik edilmemektedir. Onun grup akordu ve işçibaşı akordu ile yapıldığı da vakidir. Orak işlerinde ücret vahidinin tesbitinde ölçü dönümdür, yani akort fiat vahidi dönüm üzerinden tesbit olunur. Fakat bununla beraber akort fiat vahidinin tayininde, ayni za-

manda hasılatın sıklığı veya seyrekliği, tarlanın düzlüğü, meyilliliği ve taşlılığı da rol oynamaktadır.

Münferit akort, memleketimiz zıraatında olduğu gibi, diğer memleketlerin ziraatında da tatbik edilmektedir. Bunlardan Almanyada patates hasadında tatbik edilen münferit akort bilhassa zikre şayandır. Almanyada patates hasadında hemen tamamile münferit akort tatbik edilmektedir. Yalnız bu memlekette akort fiat vahidinin tesbitinde kullanılan ölçüler pek muhteliftir. Fakat bununla beraber umumiyetle kullanılan ölçüler kilo ve keleterdir. Bu maksatla kullanılan keleterler muayyen büyüklüktedir. Her keleteri dolduran işçiye bir fiş verilir. İşçilere ücretler ellerindeki fiş miktarına göre tediye edilir.

Grup akordu: Bu sistem de müteaddit işçiler bir işi akord olarak bitirmek üzere deruhte ederler. Yalnız burada işçilere isabet eden vazifeler ayrılır. Fakat işin küllünden ve bitmesinden işçilerin hepsi de müştereken mesüldürler. Bunda esas, kül halinde bir işin muhtelif şahıslar tarafından başarılmasıdır. Bunun için en iyi misal olarak memleketimizde bağ bozumu işleri gösterilebilir. Bağ bozumunda üzümlerin kesilmesi, keleterlerin nakli ve serilmesi hattızatında müttehit bir iştir. Çünkü bunların heyeti mecmuası bir kişi tarafından da icra edilebilir. Fakat üzümü kesen keleterlerle nakleden ve seren şahıslar ayrıldığı takdirde grup akordu mevzuu bahistir.

Bu akort sisteminde akort fiat vahidi, şahıslara ayrılan vazife ne olursa olsun, bir esasa istinat edilerek tesbit edilir. Meselâ; bağ bozumunda akort fiat vahidi tesbitinde bir keleter üzüm olabilir. Bu suretle elde edilen ücret mecmuunu işçiler kendi aralarında anlaşarak taksim ederler. Eğer üzüm kesenler, üzümü nakledenler ve serenler için ayrı ayrı akort fiat vahitleri tesbit edilmiş olsa idi, o zaman münferit akort sistemi mevzuubahs olurdu.

Grup akordu, münferit işçilerin müstakil kasılalarının ayrı ayrı ölçülmesine imkân olmıyan veya ölçülmesi güç, mürekkep işlerde ve bir de hususî sevk ve idareye lüzum göstermeyen, müşterek çalışabilecek pişkin ve yetişkin işçilerin bulunduğu yerlerde, elverişlidir.

Bu usulde tenbel ile çalışkan arasında bir kazanç farkı olmadığından, gayretli kimselerin iş şevki kırılır, ücretleri kademelendirmek suretile tenbelleri çalışkanlar arasından tefrik yapmak teşebbüsü ise, münazaaya yol açar.

İşçibaşı akardu: Herhangi bir işin bir işçibaşının sevk ve idaresinde, müteaddit işçiler tarafından deruhte edilmesi kalinde

mevzuubahstir. Bu sistemde iş şartları, hasılaya göre ücret tayini, işverenle işçibaşı arasında kararlaştırılır. Buna münferit işçiler müdahale etmezler. İşçibaşı, sevk ve idaresinde bulunan işçileri, ya hasıla ücretine müştereken ve müsavatan iştirak etmek üzere, yahutta onlara zaman ücreti vermek suretile istihdam eder. Hasıla ücretine iştirak etmek şartile istihdam edilen işçilere, umumî ücret yekûnu, başarı farkı gözetilmeksizin, müsavi olarak taksim edilir. Umumî ücret yekûnu işveren tarafından olduğu gibi, işçibaşı tarafından da işçilere tevzi edilebilir. Ücretin tevziini kim yaparsa yapsın bunun ehemmiyeti yoktur. Yalnız asıl ehemmiyeti haîz olan mesele, umumî ücret yekûnunun, başarı farkı gözetilmeksizin bütün işçilere müsavatan dağıtılmasıdır.

Bu usul, müttehit bir sevk ve idareye muhtaç işlerle, sevk ve idarenin hasılanın artmasında müessir olduğu işlerde ve bir de işçi tedarikinin zor olduğu yerlerle, işçi bulmak hususunda mutavassıta lüzum olan mahallerde, uygundur. Bundan başka işçibaşı akordu, kalabalık ve toplu işçiye lüzum gösteren çapa ve hasad gibi ziraat işlerinde de elvrrişlidir. Bu sistem buğün en ziyade ziraatta tatbik edilmektedir. Bilhassa seyyar ziraat işçileri çalıştıran Eğe ve Çukurova bölgelerinde, Trakya ve Marmara havzasında tatbik edilmektedir. Bu işçiler, Eğe bölgesinde *"dayıbaşı„* Çukurova'da ise *"elcibaşı„* tabir edilen işçibaşıların sevk ve idaresi altında bulunurlar.

Bundan başka memleketimizde, bilhassa Eğe bölgesinde tatbik sahası bulan ve *" götürü „* tabir edilen bir akort nevi daha vardırki, bu hernekadar şekil itibarile *" işçibaşı akordu „* na benziyorsa da mahiyet itibarile ondan bir az ayrılır.

Götürü usulünde de işçiler ekseriya bir işçibaşının sevk ve idaresi altındadırlar, İşçiye iş bulmak, işverenle işin pazarlığını yapmak ve işçileri toplu bir halde çalıştırmak, işçibaşının başlıca vazifelerindendir. İstisnâi haller hariç, işçibaşılar umumiyetle işçilerle birlikte çalışmaz. O daha ziyade işin kontrolü ve tanzimi ile ugraşır. Burada iş, işin yekûnu üzerinden toptan bir pazarlık neticesinde deruhde edilir. Yani ücretler iş hasılasının vahitlerine nisbet edilerek tayin edilmez. Muayyen bir işin başarılması, toptan olmak üzere, muayyen bir fiata kesilir. İşin sonunda elde edilen ücret yekûnunun paylaşılmasında üç şekil vardır. Ücret yekânu, işçibaşı da dahil olmak üzere, ya aralarında müsavatan taksim edilir, veya işçibaşıya işçiler tarafından ayrıca yüzde bir miktar daha para verilir. Yahutta işçibaşı sevk ve idaresi altında bulundurduğu işçileri zaman ücretile çalıştırır.

Bu götürü usulünün küçük mikyasdaki işler için diğer bir şekli daha vardir. Bunda işçibası yoktur. Bu takdirde işçilerden birisi iş-

çibaşı rolünü oynar ve aynı zamanda diğer işçilerle birlikte çalışır. Toplu olarak elde edilen ücret yekûnunu işçiler aralarında mütesaviyen paylaşırlar.

Götürü usulü memlektimizin her tarafında umumiyetle *bel, kirizme, nadas, hendek açma, çapa, hasad ve harman* işlerinde, yer, yer, ve zaman zaman tatbik edilmektedir. Memleketimizde götürü işine, bilhassa işlerin sıkışık ve işçinin az bulunduğu zamanlarda lüzum hissedilir. Götürü, yurdumuzun bazı yerlerinde, *Kabal, Kabala, pazarlık* ve *barışık* gibi kelimelerle de ifade edilmektedir. *Malatya'da Kabal, Kırşehir'de Kabala* ve *pazarlık, Ciresun'da da barışık* ve *pazarlık* tabirleri daha ziyade yerleşmiştir.

Bizde götürü hem işverenin hemde işçinin lehine olarak kabul edilir. Hakikaten de öyledir. Çünkü götürü işlerde işveren işini bir an evvel bitirtmiş olmakla istifade etmiş olacağı gibi, işçide fazla mesaisi sayesinde bir gün zarfında daha fazla kazanç temin etmiş olur. Memleketimizde götürü işlerde iş verimi vasatî itibarile % 20 - 40 nisbetinde artmakta ise de, kalite itibarile bir az düşüktür.

Götürü işlerde memleketimizde kullanılan mikyas işin nevine göre değişmektedir. Umumiyetle *pamuk hasadında kilo, hububat hasadında, nadasda* dönüm ve *çapa işlerinde ise metre mikâbı* ölçü olarak kullanılmaktadır. Götürü işlerde işçi hem para hemde ayniyat ücretiyle çalıştırılmaktadır. Bazı yerlerde bilhassa hububat hasadında tarlaya atılan tohum miktarı hem ölçü hemde ücret olarak hesaplanır.

Gerek işçibaşı akordu, gerekse götürü, grup akordunda da olduğu gibi, ücret ferdî başarıya göre tayın edilmediği, yani tenbel ile çalışkan arasında bir fark gözetilmediği için, iş şevkini kırar. Bu usuller bir işçibaşının sevk ve idaresinde bulunan işçilerin heyeti umumiyesi, iş bakımından aynı seviyede bulundukları taktirde, münferit işçilerin müstakil hasılalarının ayrı ayrı ölçülmesi mümkün olmayan işlerde, fevkâlada yarayışlıdır.

Şimdiye kadar söylenenlerden başka akordun diger hususî bir şekli daha vardırki bu da, *"artıcı akart"* dır. Bunda ücret vahidleri mütecanis ve sabit degildir. Ücret vahidi olarak tesbit edilen miktar işin seyri esnasında muyyen başarılara ulaşdıkca, muyyen nisbetlerle artmaktadır. Bu sistemde akort vahidi fiatının ne zaman ve ne miktarda artacağıda evvelce tesbit edilmiştir. Sistemin kolay anlaşılması için onu bir misalle izah edelim:

Mesela; beher tütün kargısı için tesbit edilen ücret vahidinin beş kuruş olduğunu kabul edelim. Tesbit edilen bu beş kuruş muay-

yen bir iş başarısına kadar sabit kalır, Bundan sonra bir miktar yükselir, bu muayyen başarının ilk yirminci kargıya kadar olduğunu kabul edecek olursak, yirminci kargıdon itibaren kargı başına ücret vahidi yükselir. Meselâ; yirminci kargıdan 30 zuncu kargıya kadar 7.5, 30 uncu kargıdan 40 ıncı kargıyı kadar 10 kuruş ve ilâ . . . olmak üzere ücret vahidi yükseltilir.

Bu usul bir işçinin başarısını artırmak bakımından en kuvvetli tahrik vasıtasıdır. Bununla işçinin kudreti dahilinde bulunan en son başarıyı elde etmek mümkündür. İşçi çok kazanmak arzusu ile hattinden fazla çalışır. Bu itibarla işçi bu sistemde fazla yorulur ve vaktından evvel yıpranır. Bu ise işçinin devamlı çalışmasına mani teşkil eder. Halbuki iş kuvvetlerine bugün olduğu kadar yarın da ihtiyacımız vardır. İşcinin kısa bir zamanda vaktından evvel yıpranması hiçte doğru değildir. Bu itibarla bu akort sistemi tahripkâr bir sistem olarak tanınmıştır. Bu usulün devamlı olarak tatbiki hatalı olur. Ancak müstesna hallerde ve işin fevkâlade sıkışık ve işçinin gayet az olduğu zamanlarda bu usulün tatbikine cevaz verilebilir. Umumîyetle hasıla ücreti sistemi hem işverenlerin hemde işçilerin karşılıklı iktisadî menfaatlarını en iyi bir tarzda telif eden bir sistem olarak kabul edilmektedir. Bu sistemin tatbiki ile işverenler gibi işçilerde faydalanırlar.

Hasılaya iştirak sistem nin faydaları: Hasıla ücreti sistemi işçinin azamî randımanla çalışmasını mümkün kılar. İşçi azâmi randımanla çalışmasına mukabil, fazla ücret temin etmekle fadalandığı halde, müteşebbüs ise produktifitenin yükselmesinden ve ücretle hasılanın bağlanmış olması hasebile de işçinin kontrolsuz çalışmasından daha fazla istifade eder. Bu suretle müteşebbis aynı zamanda nezaret işlerinden de tasarruf etmiş olur.

Hasıla ücreti sistemi ile az zamanda çok iş başarıldığına nazaran, müteşebbislerin sermayeden de tasarruf yapmaları mümkündür. Bu şüphesiz daha ziyade sanayi işlerinde mevzuu bahisdir. Çünkü bir ayakkabı fabrikasında yapılan tecrübeler neticesinde, zaman ücreti sistemile yedi makine ile elde edilen hasılanın, hasıla ücreti sisteminin tatbikinden sonra dört makine ile elde edildiği anlaşılmıştır[1]. Bu takdirde müteşebbis sermayeden tasarruf edeceği gibi, aynı zamanda sabit sermayeyi de çabuk amortize eder. Zamanımızdaki teknik vasıtalardaki yeniliklerin sür'atide buna inzimam ettirirlirse ehemmiyetinin bir kat daha arttığı görülür.

Hasıla ücreti sisteminde işçi iş kuvvetinden şahsi kabiliyeti ve zatî başarısı nisbetinde istifade eder ve başarısının artmasile geliri-

1) E. Pihlippovich: Grundriss der politichen Ökonomie' Tübingen 1922.

nin de artacağını bilir. Diğer taraftan işçiler tekniğin inkişafından ve iş oğranizasyonunun ıslahından mütevellit başarılarının artmasından da aynı zamanda faydalanırlar. Bundan başka işçiler hasıla ücreti sisteminde iş zamanlarını istedikleri gibi tanzim etmek imkânına da maliktirler. Bu suretle hususî vaziyetleri icabı tahdid edilmiş zamanlarda çalışmaları kabil olmayan kadınlarla, küçük çiftçilere boş zamanlarını kıymetlendirme imkânları da verilmiş olur. Hasıla ücreti sisteminde ücret miktarının hasılaya bağlanmasile işçinin iş başarısının artırılması cihetine gidilmesi müteşebbis ve işçi bakımlarından olduğu kadar, millet iktisadı bakımından da fevkalâde ehemmiyeti haizdir.

Hasıla ücreti sisteminin faydaları karşısında bir de mahzurlu addedilen tarafları vardır. Fakat bunlar hasıla ücreti sisteminin tabiatında mevcut olmayıp tatbikatından doğmaktadır.

Hasıla ücreti sisteminin mahzurları: Hasıla ücreti sisteminde işçi ücretlerinin miktarları hasılaya bağlı olduğu için, işçi mümkün mertebe fazla hasıla elde etmek arzusu ile işin kalitesini ihmal edebilir. Sırf bu maksatla alât ve makinelerin istimalinde dikkatsizliklerde görülür. Bu yüzden alât ve makinelerin vaktinden evvel haraplaşacağı tabiîdir. Aynı zamanda ham maddenin tasarrufla kullanılmasına ehemmiyet verilmez. Bunların hepsi de müteşebbisin zararını mucip olur.

Bundan başka hasıla ücreti işletmelerde teknik yenıliklerin ve yeni iş metodlarının tatbikine de engel teşkil eder. Çünkü her hangi müsbet bir değişiklik ücretlerde de tadılâtı şart koşar. Ücretlerde tadılât yapılmaksızın meydana getirilecek yenilik sayesinde elde edilecek fazla randıman işçinin hesabına kaydolunur. Halbuki müteşebbis yeniliklerden daha ziyade kendisi faydalanmak ister, bunun için de müteşebbisin iş ücretlerinde tadilât yapması lâzımdır. İş ücretlerinde yapılacak tadilâtın ise işçilerin aleyhine olmak ihtimali vardır. Haasıla ücreti sisteminde işçi her ne kadar çok çalışıp fazla hasıla elde etmek imkânlarına malik ise de bu her zaman işçinin iş kudretine ve onun iradesine bağlı değildir. O bir taraftan da büyük mikyasda işlenen malzemenin evsafına, iş vasıtalarının şekil ve miktarlarına, iş metodlarına, işletmede müşterek çalışan işçilerin müşterek iş verimlerine ve hatta bütün işletmenin organizasyonuna bağlıdır.

Hasıla ücreti sisteminde ücret vahidi olarak tesbit edilen miktar her zaman değişir. Bu itibarla işçi iş hasılasile akort vahidi fiatı arasıdaki nisbetin mukayesesinde yanılabilir. Akort vahidinin düşük olduğu zamanlarda işçi normal bir kazanç elde etmek için kendini zorlamak mecburiyetindedir. Bu da devamlı olduğu takdirde, daha

evvelden işaret edildiği gibi, işçiyi çok yorar ve vaktinden evvel yıpranmasına sebep olur. Esasen işverenle işçi arasında zuhur eden anlaşamamazlıklarda başlıca âmillerden birisi de hasıla ücreti vahidinin çok mütehavvil olmasından ileri gelmektedir.

Hasıla ücretile çalışan işçinin geliri kararsızdır. Hasıla ücreti sisteminin her yerde ve her işte tatbikine de imkân olmadığı için işler devamlı da değildir. Bu itibarla hasıla ücreti sistemi ile çalışan işçilerin sürdükleri hayat zaman ücretile çalışan işcilerin sürdükleri hayat nisbetinde düzgün ve refah seviyesi istikrarlı değildir.

bb) (Primler) prim sistemi:

Prim sistemine, zaman ücreti sistemile hasıla ücreti sisteminin birleştirilmiş bir şeklidir denilebilir. Prim sisteminde esas zaman ücreti olmakla beraber, işçilerde şahsi kabiliyet ve çalışkanlık farklılığı gibi bazı vasıflar da göz önünde tutulduğundan işçiye muayyen zaman ücretinden başka, evvelce tayin edilen muayyen bir iş hasılasından fazlası için, prim namile ayrıca bir ücret verilmek suretile, işçiler arasındaki şahsi kabiliyet farklılığından mütevellit haksızlıklar ortadan kaldırılmış oluyor. Mamafih prim sisteminde, yalnız işçinin kabiliyeti ve çalışkanlığı değil, aynı zamanda işin tabiatı da göz önünde tutulur. Öyle işler vardırki bunlarda kalitenin ve kantitenin korunması için prim usulü elverişlidir

Prim sisteminde en mühim nokta zaman ücretine tekabül edecek hasılanın miktarile, muayyen hasıladan fazlası için verilecek prim miktarının önceden tesbitidir. Prim sisteminde, zaman ücretine karşılık tesbit edilen hasıla miktarının yüksekliği ve primlerin azlığı hasebile, işçi fazla kazanmak arzusunda olmasına rağmen, hasılasını fazlalaştırmağa teşvik ve tahrik edilmiş olmasa bile fazla teessür duymaz. Çünkü prim sisteminde işçi nasıl olsa muayyen bir geliri emniyet altına almış demektir.

Prim sistemi bilhassa henüz hasıla ücreti sistemine alışmamış ve hasıla ücreti sistemine itimadı olmayan işçilerin bulunduğu mahallerde, hasıla ücreti şartlarının gayri mütecaniş olduğu yerlerde son derece elverişlidir.

Prim ücreti sisteminin tatbikile, gerek işverenlerin, gerekse işçilerin ötedenberi güttükleri bazı mühim davalar halledilmiş oluyor. İşveren hasılanın artmasile birlikte işin kalitesinin de düşmemesini, işçinin işi benimsemesini ve devamlı çalışmasını, işçi ise şahsi kabiliyetinin ve artan hasılasının takdir edilmesile birlikte muntazam ve devamlı bir hayat sürebilmek için, asgarî ve muayyen bir geliri

emniyet altına almayı arzu etmektedir. Bu her iki zümrenin de arzuları prim sisteminin tatbikile kısmen yerine getirilmiş oluyor demektir. Prim sisteminin ziraat işlerinde de tatbik edilebileceği işler çoktur.

Yalnız burada şu noktaya da işaret etmek lâzımdırki, sanayide tatbik edilen prim sistemile umumiyetle prim verilmasi usulü arasında teknik bakımından bazı farklar vardır. Fakat bu cihet mevzuumuzu pek o kadar alâkalandırmadığından üzerinde de durulmamıştır. Sadece umumi Primler izah edilmekle iktifa olunmuştur.

Prim sistemininde muhtelif çeşitleri vardır. Bunlardan en mühimleri *istihsal*, *kalite*, *tasarruf*, *kıdem*, *dikkat* ve *basiret* primleridir.

İstihsal primleri: İstihsal primleri mevcut vasıtalarla istihsalin artırılmasını teşvik mahiyetinde verilen primlerdir. Bu gibi primler meselâ; hayvancılıkta süt hayvanlarının sütlerinin veya sütün terkibindeki yağ miktrının arttırıldığında, süt primleri halinde veyahutta damızlık hayvanların iyi yetiştirilmesinde, yetiştirme primleri olarak verilir. Yalnız bu usulün tatbikinde dikkat ve itina gösterilmediği takdirde aksi tesirleri de görülebilir. Meselâ; işçi istihsal primini alabilmek veya fazla prim elde edebilmek maksadile sütün içerisine su da katabilir. Bundan başka süt istihsalini düşürmemek gayesile, süt verimi cüz'i azalmış olan iyi damızlık ineklerin damızlıktan çıkarılması cihetine de gidebilir.

Umumiyetle herhangi bir işte muvaffakiyet derecesi, o işteki işçinin göstereceği ihtimam ve gayretle mütenasip olacağı tabiîdir. İşte işçinin işteki bu ihtimam ve gayretini de primlerle arttırmak mümkün olur.

İşteki muvaffakiyet derecesi, işçinin ihtimam ve gayretine ne kadar bağlı ise, istihsal primleri de o nisbette faydalıdır. Fakat burada bilhassa şunu da tebarüz ettirmek lazımdır ki, ziraat çok çeşitli ve biribirine girift işleri bulunan bir istihsal sahasıdır. Bu itibarla ziraatın her hangi bir şubesindeki fazla istihsalin diğer şubelerden birisine zararı olmak, yahutta hasıla artışının sebepleri primi alanın tesirlerinden gayri âmillerle vuku bulmuş olması ihtimali daima göz önünde bulundurulmalıdır.

İstihsal primleri memleketimiz ziraat işlerinde henüz tatbik edilmemektedir. Esasen istihsal primlerinin ziraatın bütün şubelerinde tatbiki de doğru değildir. İstihsal primleri ziraatta, ancak idare ve organizasyon üzerinde müessir olan müdür işçilerle, birde ziraatın diğer şubelerile girift olmayan ve başlı başına müstakil ustalar tarafından idare edilen şubelerde, usta işçiler için mevzuu bahs olabilir.

Kalite primleri: Hasıla ücreti sisteminde hasıla kantite itibarile yüksek olduğu halde kalite bakımından ekser düşüktür. Çünkü hasıla ücreti sisteminde ücretler hasıla yekûnuna göre verildiği için, işçi işin kalitesine pek ehemmiyet vermemektedir. Kalite primleri verilmek suretile, işin kantitesinin olduğu kadar kalitesinin de yüksek tutulması düşünülmüştür. Halbuki ziraat işlerinde kantitenin olduğu kadar kalitenin de ehemmiyeti vardır. Bu sebepten ziraatta kalite primlerinin yeri büyüktür.

Gerçi memleketimiz ziraatında kalite primleri de tatbik edilmemektedir. Fakat ziraat işlerinin kâffesinde kantitenin olduğu kadar kalitenin de ehemmiyeti olduğundan kalite primlerinin, ziraatın hemen bütün şübelerinde tatbik edilebilir bir vaziyeti vardır. Memleketimizde bilhassa *pamuk*, *tütün* ve *bağ* işlerinde kalite primlerinin tatbiki son derece faydalı neticeler verebilir.

Tasarruf primleri: İşçinin, ham maddelerin, muhtelif malzemenin ve alât ve edevatın kullanılmasında ve sarfiyatında alâkasını arttırmak maksadile tasarruf primleri verilmektedir. Bu prim sistemi ziraatın karakteri icabı, ziraat işlerinde o kadar fazla kullanılmaz. Daha ziyade endüstri ve inşaat işlerinde taammüm etmiştir. Ziraatta makine işlerinde, alet ve edevatın istimalinde, motorun mahrukat maddelerinden, tohumluktan, ilâçlardan ve ilâ... tasarruf edildiğinde tasarruf primleri mevzuubahis olabilir.

Ziraat işlerinde o kadar fazla taammüm etmemiş almasına rağmen, tasarruf primleri memleketimiz ziraati için hayli büyük ehemmiyeti haizdir. Çünkü bizde umumiyetle tasarruf zihniyeti kökleşmiş değildir. Bu itibarla memleketimizde istihsal işlerinde de tasarrufa umumî bir riayetsizlik vardır. Halbuki ziraat işlerinde istimal olunan alât ve edevatın büyük bir kısmı makine, motor ve bunlarda kullanılan mahrukatın ve yağların hatta ilâçların kâffesi memleketimize ecnebi memleketlerden pahalı olarak gelmektedir. Bu sebepten bunların istimalinde aynı zamanda ziraat mahsullerinin maliyet fiatlarını yükseltmemek için, her memleketten fazla tasarruf etmemiz lâzımdır. İşte bunların hepsi memleketimiz ziraat işlerinde tasarruf primlerini tatbik etmekle ve halkı tasarrufa alıştırmakla mümkündür.

Dikkat ve basiret primleri: Bu çeşit prim bazı kazalardan ve arızalardan kaçınmada dikkat ve basireti artırmak maksadile verilir. Meselâ; makineli işlerde bütün yıl içinde, hiç bir kaza vaki olmadığında bir prim verilmesi böyledir. Keza işletmede hiç bir yangın çıkmadığında veya hırsızlık olmadığında, alâkadarlara prim verilmesi de dikkat ve basireti taltif etmektır. Hayvanlarda hastalıkların önlenmesi maksadile verilen primler de bu çeşit primlerdendir. Bu primlerin yerine göre, ziraatta geniş bir tatbik sahası vardır diyebiliriz.

Kıdem primleri: Bu çeşit primler, muayyen hizmet müddetini doldurmuş olan daimî işçilere verilir. Bu suretle dürüst, çalışkan işçilerin işletmeye bağlı kalmaları temin edilmiş olur. Kıdem primleri bütün iktisat şubelerinde tatbik edildiği gibi ziraatta da kullanılır. Bilhassa memleketimiz ziraatı için bu nevi primin ehemmiyeti vardır. Zira bizde işletmelere daimî işçi bağlamak bir meseledir. Mamafih memleketimizin bazı yerlerinde, bazı büyük işletmelerde, uzun yıllar hizmet eden kimselere, bazan mükâfat halinde paralar verildiği vakidir.

Prim sistemi, takip ettiği gayeler itibarile, ciddien ehemmiyetli bir ücret sistemidir. Fakat onun muvaffakiyeti iyi tatbik edilmesine bağlıdır. Tatbikatta mühim olan cihetlerden birisi de, prim sisteminin tatbik edilebileceği işleri hakikaten iyi seçmektir. Bu işler isabetle tayin edilemezse, sistemin faydasından ziyade zararları görülür. Sonra prim usulünün tatbik edildiği işlerde, prime hak kazanan işçinin de gerçekten isabetle seçilmesi şarttır. Aksi takdirde bu sistem diğer işçiler üzerinde menfi tesir yapmaktan başka bir işe yaramaz.

cc) Hasılaya iştirak sistemi:

Bu sistemde işçi, ya ücretinin tamamı veya bir kısmı karşılığı, hasılaya iştirak ettirilir. Hasılaya iştirak etmek üzere çalışmayı deruhde eden işçiye, elde olunan hasılanın muayyen bir kısmı terkedilir. Elde edilen hasıladan işçinin hissesine düşecek kısım karşılığı, anlaşma ile tesbit olunur. İş mukabilinde işçinin hissesine isabet eden miktar hasıla, işçiye doğrudan doğruya ayniyat halinde mahsul ve mamule olarak verilebildiği gibi, hasılanın para tutarı üzerinden hesaplanarak nakit halinde de verilebilir. İşçiye hasıladan emeğinin yalnız bir kısmı verildiği takdirde, geriye kalan diğer kısmı da ücret olarak ödenir. Bundan başka işçi, ya saf hasılaya yahutta gayrı saf hasılaya iştirak ettirilebilir. İşçinin emeği mukabilinde hasılaya iştiraki, ister ayniyat olarak veya nakit para verilmek suretile ödensin, ister hasıla işçinin emeğinin tamamını veya bir kısmını karşılayacak miktarda olsun, isterse saf ve gayri saf hasıla üzerinden ödenmesi kabul edilsin, hasıla ücreti, ya işletmenin bir şubesine inhisar eder, yahutta bütün şubelerine teşmil edilmiş olabilir.

Bunlardan başka, işçinin hasılaya iştirakı, hasılanın tediyesi şekline göre, münferit veya kollektifde olabilir.

İşçinin hasılaya iştiraki şekli ne olursa olsun, hasılaya iştirak sisteminin tatbikinde bazı şartların göz önünde tutulması lâzımdır. Bir kere yukarıda zikredilen şekillerin hepsinin her yerde, her za-

man ve her şahıs için aynı şartlar dahilinde tatbikine imkân yoktur. Şartların şekle göre düzenlendirilmesi gerektir. Sonra da hukukî vaziyetin hasılaya iştirak şekline göre tasrih edilmesi zarureti vardır. Yani işçi hasılaya ne nisbette iştirak ettirilmiştir? İşçinin hasılaya iştirak nisbeti kendisine ayniyat olarakmı verilecektir, yoksa para olarakmı ödenecektir? İşçinin hissesine isabet eden miktar, ham hasıla üzerindenmi hesap edilecektir, yoksa saf hasıla üzerindenmi? işçiye emeğinin tamamı hasıla olarakmı ödenecektir, yoksa yalniz bir kısmı hasıla ve mütebakisi de ücret olarakmı tediye edilecektir? Bunların nisbetleri ve nevileri nedir? Saf hasıladan ne kasdediliyor? Sermaye faizi olarak gelirden ne miktar kesilecektir?. Müteşebbisin hizmeti mukabilinde hasıladan kendisine ne nisbette hisse ayrılacaktır? İşçiler hangi işlerde hasılaya iştirak ettirilecektir? Bunların hepsi önceden bilinmeli ve mukavele ile tesbit olunmalıdır. Bu hususta umumî ölçüler yoktur. Bunlar ancak ferdî anlaşma yolu ile tâyin olunabilir.

Hasıla ücreti sisteminde esas itibarile, evvelce kararlaştırılan nisbet dahilinde işletmenin yekûn hasılasından işçilere taksim edilecek miktar ayrılır. Ve bu miktar işçilere iki şekilde tevzi edilebilir. Hasıla, ya işçilerin her birisine aynı nisbette müsavi olarak tevzi edilir, yahutta hasılanın taksiminde işçilerin yıllık ücretleri esas olarak alınır ve her birisine ücreti nisbetinde dağıtılır.

Hasılaya iştirak sisteminde, bu sistemin karakteri icabı, işçi gelirinin yekûn miktarı, hasılanın miktarına bağlıdır. İşçi geliri hasılaya bağlanmakla, hem hasıla miktarının yükseltilmesi ve hemde yüksek hasıladan işçinin müşterek istifadesi düşünülmüştür. Bunun, aynı zamanda işverenin gelirinin artmasile de alâkadar olduğu şüphesizdir. Bu sistemin asıl gayesi işverenle işçi arasında menfaat beraberliği yaratmak ve bu suretle hasılayı artırmaktır. Çünkü işçi hasılaya iştirak ettirilmekle, şahsî menfaatı icabı işi benimsiyecek ve hasılanın artması cihetine doğru gidecektir.

Bir kerre bu sistemde işçi geliri hasılanın neticesine bağlandığı için işçinin gelir miktarı kat'î olarak malûm ve muayyen değildir. Diğer taraftan da işçi gelirinin tamamı veya bir kısmı, yılın sonunda hasılanın tesbitile eline geçmektedir. Bu da işçinin gelirinin tamamını elde etmesi için uzun müddet beklemesini mucip olur. Bundan başka hasılanın artmasında veya düşmesinde iş kuvvetleri tek başına müessir değildir. Hasılanın miktarına işçinin iradesi haricinde daha bir sürü âmiller tesir icra etmektedir. Bu hal daima tabiatla münasebattar bulunan ziraatta bilhassa çok barizdir. Ziraatta sürekli donların, yağmurların ve kuraklların tesirile hasıla miktarı düşeceği gibi, havanın elverişli gitmesile de yükselebilir, yani işçi kendi ira-

desi haricindeki müessirat neticesinde hasılanın yükselmesile emeğinin üstünde bir gelir temin edebileceği gibi, emeğini korumıyacak bir gelire kavuşması da muhtemeldir.

Bu söylenenlerden anlaşılacağı üzere işçi hasılaya iştirak ettirilmekle, ona daha fazla kazanmak imkânları bahşedildiği gibi, bazan da bu tarz onun kazancının azalmasını da intaç edebilir. Bu itibarla hasılaya iştirak ettirilen işçilere, en zarurî ihtiyaçlarını temin edecek bir nisbette bir ücret verildikten sonra, mütebaki emek karşılığı için hasılaya iştirak ettirilmeleri daha münasip olur. Sonra da hasılaya iştirak sisteminin müsbet neticeler vermesi için bu sistem daima inkişaf ve verimi artırma imkânları mevcut işletmelerde tatbik edilmelidir. Bu bakımdan hasılaya iştirak sisteminin, ancak büyük işletmelerde ve bilhassa endüstride tatbiki müsmir neticeler verebilir.

Halbuki ziraat işletmeleri arasında ekseriyeti, bilhassa Türkiyede, küçük işletmeler teşkil ettiğinden ve bu ziraat işletmelerinin inkişafı nisbeten ağır ve az verimli olduklarından, hasılaya iştirâk sistemi ziraatta endüstride olduğu gibi, geniş mikyasta tatbik sahası bulamamıştır. Bununla beraber hasılaya iştirak sisteminin ziraatta da az çok tatbik edildiği görülmektedir. Ziraat işlerinde tatbik edilen hasılaya iştirak sistemi, yine umumiyetle ziraatın büyük işletmelerindedir. Bu sistem, ya ziraatın bütün şubelerine teşmil edilmekte, yahutta bunlardan yalnız birisine inhisar ettirilmektedir.

Hasılaya iştirak sisteminin ziraatta geniş mikyasta tatbik edilmesinde başka âmiller de vardır. Evvelce de söylendiği üzere, bir defa ziraatta hasıla miktarı hava tesirlerine bağlıdır. Hasılanın miktarında organizasyonun ve sevk ve idarenin şekli de müessirdir. Bu sebeple hasılanın neticesi belli değildir. Sonra ziraat birbirine girift ve çok çok çeşitli bir istihsal sahası olduğu için, iş kuvvetlerinin hasılanın artırılmasındaki müessiriyet derecelerini ve nisbetlerini hesaplamakta güçtür. Bu itibarla ziraat işlerinde hasılaya iştirak yolile istihdam edilen iş kuvvetlerinin, iş ücretlerinin tamamını, hasıla ücreti olarak vermek doğru olmadığı gibi, bunların ücretlerini ziraatın bütün şubelerine teşmil etmek de hatalı olur. Hasılaya iştirak sistemi ziraatta tatbik edildiği takdirde, işçilere emekleri mukabilinde, asgarî ve zarurî ihtiyaçlarını karşılayacak nisbette bir miktar ücret verildikten sonra, emeklerinin yalnız bir kısmı için hasılaya iştirak ettirilmelidir. Hasılanın neticesi kısa süren ve tek bir ameliyeyi icap ettiren hububat, patates, pamuk hasadı ve ilâ... gibi işlerde, işçilerin emeklerinin tamamının hasıla üzerinden hesaplanmasında bir mahzur yoktur. Bu gibi işlerde işçilere istihsal ettikleri emteadan muayyen bir nisbette verilir.

Ziraat işlerinin tabiat şartlarına bağlı ve birbirine çok girift ve çeşitli olması hasebile, hasılanın artırılmasında işçilerin rolü diğer âmiller meyanında tâli derecede kalmaktadır. Ziratta hasılanın artırılmasında organizasyon, sevk ve idare daha mühim rol oynamaktadır. Binaenaleyh bir işletmenin bütün hasılasına iştirak meselesi, daha ziyade organizasyon, sevk ve idare işlerile uğraşan eşhas *"işletme müdürleri„* için elverişlidir. Yalnız hasılaya iştirak ettirilen organizatörlerin, sevk ve idarecilerin "işletme müdürlerinin„ geniş hareket serbestisi olmalıdır. Hatta bu gibi işletme müdürlerinin işletmeyi müstakil idare etmeleride şarttır. Yalnız hasılanın paraya tahvil edilerek verilmesi bazı anlaşamamazlıklara da yol açabilir. Bu kabil anlaşamamazlıklara mahal bırakmamak için hasılanın mahsul halinde verilmesi daha doğru olur.

Ziraatın yalnız bir şubesinde tatbik edilen hasılaya iştirak usulüne ekseriya, o şubeyi idare eden usta işçiler iştirak ettirilir. Mamafih diğer işçilerin de iştirak ettirildiği vakidir. Esasen ziraat işleri mürekkep ve organik işler olmak itibarile, sırf bazı yolsuzluklara meydan vermemek için, ziraatın bir şubesinde hasılaya iştirak şartile çalışan bir işçinin diğer işlerde istihdam edilmesi doğru olmaz. Meselâ; pamuk veya tütün hasılasına iştirak ettirilen bir işçi, aynı zamanda gübrenin tarlaya dağıtılması işlerinde de kullanılırsa, az emekle istihsalin artması cihetine doğru gideceği için, pamuk veya tütün tarlasına, hayvan gübresinden veya sun'i gübreden, ekonomik dahi olmasa, lüzumundan fazla atma yollarını araştırır ve bunda bir mahzur görmez. Bunun gibi süt hasılasına iştirak ettirilen bir sığırtmaçda, yem ambarının anahtarı kendisine teslim edilirse, ineklerden fazla süt almak maksadile, verilen yem nisbetinde fazla süt almak kabil olmadığı halde bile, onlara lüzumundan fazla yem vermek imkânlarını araştırır. Çünkü ne gübre ne de yem masrafının fazlalığı işçiyi alâkadar eder. Onu alâkadar eden yegâne mesele, ekonomik olmamasına rağmen, istihsalin artmasıdır. Bu da şüphesiz işletme sahibinin zararını mucip olur.

Türkiye'de ziraat işletmeleri umumiyetle küçük işletmelerden müteşekkil olduğundan ve büyüklerinde de henüz entansif çalışılmadığından, hasılaya iştirak sistemi, yurdumuzda geniş mikyasta tatbik sahası bulamamıştır. Bununla beraber, arasıra şurada ve burada gayet seyrek olarak tatbik edildiği de görülmektedir. Çukurova'da yerli pamukların hasadı hemen kâmilen hasılaya iştirak usulü ile yaptırılır. Çukurova'da hasad ettirilen yerli pamuktan, az çok yerine göre değişmekle beraber hasılanın 1/11 i işçiye hasıla ücreti olarak verilir. Türkiye'de hasıla ücreti bir de koyunculukta tatbik sahası bulmaktadır. Çobanlara doğan kuzulardan yüzde bir miktar verilmesi gibi.

Memleketinizde büyük ziraat işletmelerinde tatbik edilmekte olan ve yarıcılık esasına dayanan ortakçılık sistemi de bir nevi hasılaya iştirak usulü olarak kabul edilebilir. Çünkü bu sistemde, ortakçılık yapan iş kuvvetleri, iş ücretleri mukabilinde yalnız ve tamamile hasıladan faydalanmaktadırlar. Bu sistemde iş knvvetlerinin hasıladan faydılanmaları ve bunun şekilleri bütün memlekette umumî ve yeknasak bir manzara arzetmemektedir. Bu muhtelif mıntakalara ve kültür nebatlarına göre çok değişir.

Türkiye'de ortakçılık ekseriyetle *"hububat, pamuk, tütün,"* ve diğer kültür nebatlarında yapılır. Hububat ziraatındaki ortakçılıkda her ne kadar umumî bir kaide yoksa da, bununla beraber memleketin her tarafında umumî bir müşabehet göze çarpar. Bazı teferruata ait istisnalardan sarfınazar edilecek olursa umumî olan şekil şudur:

Mal sahibi tarlayı ve tohumu verir ve icabederse bir az da sermaye verir. Sermaye nakit para halinde verildiği gibi bu çift hayvanı, alet ve edevat ta olabilir. Bu sistemde *"hafriyat, zeriyat, hasad,"* ve *"harman,"* gibi işler kâmilen ortakçıya aittir. Elde edilen mahsul mal sahibi ile ortakçı arasında yarı yarıya taksim edilir. Yalnız mal sahibi ortakçıya sermaye olarak vermiş olduğu parayı, harman sonunda ya tamamen alır yahutta takside bağlar. Bu hususta mal sahibi ile ortakcı arasında bir mukavele akdedilmiş değildir. Anlaşmalar mevcut taamüllere göre şifahi yapılır. Bu itibarla ortakçının mal sahibi ile ortakçılığı devam ettirebilmesi keyfiyeti daha ziyade mal sahibine bağlıdır.

Tütün ortakçılığında da esas her ne kadar aynı ise de şekilde bazı değişiklikler görülmektedir. Mal sahibi tarlayı bu defa ya sürülmüş olarak verir, yahutta sürme masrafı olmak üzere ortakçıya beher dönüm başına 4-8 lira arasında bir miktar para verir. Tütün fidesi mal sahibine aittir. Bazan sırf yardım olmak üzere, mal sahibi tarafından ortakçıya bir miktar sermaye verildiği de vakidir. Mal sahibi ortakçıya sermaye olarak verdiği parayı sonra geri alır. Tütünün *"dikme, çapa, kırma, dizme,"* ve *"kurutma,"* işlerini kâmilen ortakçı deruhte eder. Elde edilen mahsul mal sahibi ile ortakçı arasında ortadan ikiye taksim edilir. Mal sahibinin hububat ortakçılığına nazaran, tütün ortakçılığında taahhütleri fazla kabullenmesi, tütünün elişlerine daha çok lüzum göstermesinden ve ötekisine nazaran bir az daha fazla kâı bırakmasından ileri gelmektedir.

Pamuk ziraatında Eğe'de ve Çukurova'da tatbik edilen ortakçılık usulleri birbirinden çok farklıdır.

Eğe bölgesinde tatbik edilen pamuk ziraatı ortakçılığında. tarla ve tohum mal sahibi tarafından verilir. Yalnız tarlanın ya ekilecek

bir vaziyette hazırlanmış olarak verilmesi, yahutta hazırlama masrafının mal sahibi tarafından deruhte edilmesi şarttır. *"çapalama sulama„* ve *"toplama„* işleri ortakçıya aittir. Yalnız bazan mal sahibinin sulama masraflarına iştirak ettiği de varittir. Bu suretle elde edilen mahsul ikiye taksim edilir.

Çukurova'da pamuk ziraatında tatbik edilen ortakçılık sisteminde üç usul vardır.

1. Mal sahibi tarlayı hazırlanmış olarak verir. Tohum ortakçıya aittir. Ortakçı tarlayı eker ve çapalar. Hasad masrafı müşterektir. Çıkan mahsul mal sahibile ortakçı arasında taksim edilir.

2. Mal sahibi toprağı hazırlar ve tohumu kendinden olmak üzere eker. Tarlayı ekilmiş olarak ortakçıya teslim eder. Bu usulde yalnız çapa işleri ortakçıya aittir. Hasad masrafları müşterektir. Elde edilen mahsulün 2/3 ü mal sahibine ve 1/3 de ortakçıya aittir.

3. Mal sahibi yalnız tarlayı verir. Hasad masrafları müşterek, diğer işler kâmilen ortakçıya aittir. Elde edilen mahsulün 1/3 ü mal sahibinin ve 2/3 ü de ortakçının hissesine isabet eder.

Yukardaki izahattan da anlaşılacağı üzere, Türkiye'de ortakçılık sisteminde umumî bir usul carî değildir. Bu daha ziyade umumî ana hatlar dahilinde şahsî anlaşmaya tâbidir.

Hasılaya iştirak sisteminin her ne kadar bazı mahzurları bariz ise de, muntazam kurulmuş, mazbut işleyen ve müdürle işletilen ziraat işletmelerinde, iyi bir anlaşmaya bağlanarak tatbik edildiğinde muvaffakiyetli neticeler vereceği muhakkaktır. Ancak ücretin veya maaşın tamamının hasılaya ortaklık yolu ile tesviyesi doğru değildir. Esas bir ücret veya maaştan öteye, muayyen bir nisbet dahilinde, saf hasılaya iştirak ettirme usulü, iş kuvvetlerini işletmeye bağlar. Bunun memleketimizde tahsil görmüş ziraatçıların işletme müdürü olarak istihdamlarında tatbik edilmesi çok arzu olunur.

3. Ücretin tediyesi şekilleri ve vasıtaları

Alelıtlak ücret mefhumu sadece bir karşılığı ifade eder. Bu karşılığın işçiye ödenmesinde çok çeşitli vasıtalar kullanılır. Onun için biz burada bir de ücretin tediyesinde kullanılan vasıtalardan bahsediyoruz.

Filhakika işçi emeğinin karşılığı olarak ödenen ücretlerin tediyesinde kullanılan maddeler muhteliftir, İşçinin iş verimi üzerinde verilen ücret miktarının olduğu kadar, tediyede kullanılan vasıtala-

rın nevinin ve tediye şekillerinin de tesirleri vardır. Ücretin tediyesinde kullanılan vasıtaların iş verimi üzerindeki tesiri, işin nevine, işin yerine ve işçinin vaziyetine göre çok değişir. Bu sebeplerden ücret sistemlerinin hemen arkasından ücret vasıtalarını da tetkik etmeyi faydalı buluyoruz.

Umumiyetle ücretler iki muhtelif şekil ve iki muhtelif vasıta ile tediye olunur. Bunlardan birincisi ücretin para ile tediyesi, ikincisi de ayniyat ile tediyesidir. Bu iki esas şekil yanında bir de her ikisinin muhteliti olan diğer bir şekil vardır ki, o da ayniyat ve para ile tediye şeklidir.

a) Para ücreti :

Para ücreti ücret vasıtaları arasında en yeni olanıdır. Para iktisadiyatının inkişafından sonra intişar etmiştir. Para ücretinde, işçiye ücreti münhasıran para ile ödenir. İş ücretlerinin para ile ödenmesi son zamanlarda fevkalâde ehemmiyet kazanmıştır. Para ücretinin ehemmiyeti, mübadele iktisadiyatının inkişafı ile büsbütün artmıştır. Para, kabili taksim oluşu ve her türlü ücret sistemlerinin hesabında kullanışlılığı itibarile de diğerlerine müreccahtır. Zamanımızda endüstri işlerinde hemen hemen tamamile para ücreti kullanılmaktadır. Para ücretinin tatbikinde en kuvvetli taraf, para ile işçinin her nevi ihtiyaçlarını istediği yerden ve istediği şekilde temin edebilmesidir.

Gerçek para ücretinde işçi işverene bağlı değildir. Kazancını istediği gibi sarfetmek serbestisine maliktir. Para ücretinde işçi bütün ihtiyaçlarını kendisi tedarik etmek mecburiyetinde olduğu için pazarla ve emtea fiatlarile yakından alâkadardır. Ev idaresinde ihtiyaçlarını sıraya koymak işçinin tamamile iradesi dahilindedir. Bununla beraber para ücretinin de mahzurlu tarafları vardır.

Para, idaresini bilmeyen işçileri, kumar ve işret gibi, fena yollara sevkedebilir. İşçi iaşesile mükellef olduğu aile efradının ihtiyaçlarını, göz önünde tutmıyabilir. Para ücretinde işçi, iaşe maddelerinin kâffesini pazardan satın almak mecburiyetinde olduğu için, emtea fiatları tahavvülâtından mutazarrır olur. Bundan başka para ücreti işverenle işçi arasındaki rabıtayı gevşetir. Bu bakımdan para ücretinin tatbiki ile her yerde ve her iş için aynı nisbette fayda temin edilemez. Yerine göre ücret vasıtalarından birinin veya diğerinin yahutta bir kaçının birden tatbikine lüzum görülebilir. Bir az evvel işaret ddildiği üzere, ücretin münhasıran para ile tediyesi usulü, daha ziyade sanayide, madencilikte ve ticarette tatbik edilmektedir. Ziraatta ise bu henüz bu derece münhasır bir vaziyete gelememiştir.

b) Ayniyat ücreti:

Çok eski bir ücret vasıtası olan ayniyat, bir çok memleketlerde bugün dahi kullanılmaktadır. Eskiden ayniyat ücreti bütün iktisat şubelerinde kullanılan bir ücret vasıtası iken, zamanımızda yerini hemen hemen para ücretine terketmiş gibidir. Halen endüstride ücret vasıtası olarak yalnız para ücreti kullanılıyor, ayniyat ücreti nadir ahvalde ve istisnaî mahiyette tatbik ediliyor. Bugün ayniyat ücreti yalnız ziraattaki mevkiîni az çok muhafaza etmektedir. Ayniyat ücretinin ziraattaki yerini muhafazası, daha ziyade ziraatın tabiatında aranmalıdır.

Ziraatta ayniyat ücreti olarak kullanılan ücret vasıtaları pek çoktur. Bunlar umumiyetle ziraat içinde istihsal olunan mahsullerdir. Ziraatta ücretlerin tediyesinde kullanılan mahsuller ya doğrudan dagruya istihlâk edilecek *hububat, sebze, patates, un, yağ, et, yumurta, süt* ve ilâ... gibi mahsullerdir, yahutta işçinin evinde herhangi bir işlemeye tabi tutulduktan sonra istihlâke yarıyacak maddelerdir. Bundan başka işçiye bizzat küçük istihsallere yarıyacak maddeler ve vasıtalarda ücret olarak verilebilir. Nihayet *ikametgâh* da işçiye ücretinin ödenmesinde vasıta olur. Bu söylenenlerden anlaşılacağı üzere, ziraatta ücretin tediyesinde iaşe maddeleri, giyecek, yakacak maddeleri, istihsal vasıtaları ve ikametgâh gibi türlü vasıtalar ve maddeler kullanılır.

Ziraatta ayniyat ücreti olarak kullanılan ücret vasıtaları arasında *arazinin istimal hakkı* da mühim bir yer alır. Eskiden derebeylik devrinde her yerde arazinin istimal hakkı işçiye bir iş karşılığı olarak verilmekte idi. Bugün de bir çok memleketlerin ziraatlarında bu usul tatbik edilir. Arazinin istimal hakkı mukabilinde, arazinin vüs'atına ve kıymetine göre, işçi senenin muhtelif mevsimlerinde muayyen bir müddet mal sahibinin işlerinde çalışmayı taahhüt eder ve işletme sahipleri işçi kadrosunun bir kısmını bu suretle tamamlar. Bunun şekli her memleketin an'anesine; hatta muhtelif mıntakalara göre çok değişmektedir. Bir çok ahvalde, istimal hakkı işçiye terkedilecek araziye, hangi kültür nebatlarının ekileceği işveren, yani arazi sahibi tarafından tayin olunur.

Arazi ücretinin diğer bir şekli de, işçiye mal sahibine ait *orman, mer'a* ve *çayırdan istifade hakkının* tanınmasıdır. Bu takdirde işçi iş ücreti karşılığı olarak muayyen bir miktar hayvanını mal sahibinin mer'asında ve çayırında otlatabilir. Bundan başka mal sahibi iş karşılığı olarak işçiye ait muayyen miktarda hayvanların ahırda beslenmesini taahhüt edebilir. Böyle bir taahhüt altına giren işletme

sahibi işçiye kâfi miktar hayvan yemi vermekle mükelleftir. Bu sonuncular daha ziyade ayniyat ücretile arazi ücreti arasında bir nevi geçit teşkil ederler.

Türkiye'de ziraat işlerinde de ayniyat ücreti olarak arazi verilmektedir. Yalnız bizdeki arazi ayniyatının şekli diger memleketlerdekinden bir az daha başkadır. Fakat gaye itibarile hepsi birdir. Memleketimizde arazinin istimal hakkı işçiye umumiyetle ortakçılık yapmak üzere terkedilir. Ortakçı, mal sahibine ait mer'a ve çayırdan istifade edebildiği gibi, aynı zamanda mal sahibi de ortakçının iş kuvvetlerinden istifade edebilir.

Gerek iş ücreti olarak arazinin istimal hakkının işçiye verilmesinin, gerekse doğrudan doğruya ortakçılığın faydalı tarafları olduğu gibi mahzurlu cihetleri de vardır.

Arazinin istimal hakkının ücret olarak verilmesi halinde ve ortakçılık sayesinde işçi toprağa bağlanmış olur. Toprakla iştiğal etmek isteyen işçiler göç teşebbüslerinde bulunmazlar. Arazi ücreti ve ortakçılık devamlı olduğu takdirde işçi hür ve müstakil çalışmak imkânlarına maliktir. Hür ve müstakil çalışan işçi şahsi kabiliyet ve çalışkanlığının semeresini de görür. Bundan başka işçi boş zamanlarında ailesi efradının iş kuvvetlerinden de istifade edebilir. İşçinin mevcut iş kuvvetlerini kıymetlendirmesile, şahsi kabiliyeti ve çalışkanlığı nisbetinde ailenin geliri artar. İşçinin bu sistemden istifadesine ve gelirinin artış derecesine göre, kendisine küçük işletme sahibi olmak ve ilerlemek yolu da açılmış olur. Burada arazinin inbat kuvvetinin de mühim rol oynayacağı muhakkaktır.

Arazi ücreti ve ortakçılık sistemleri işçiye inkişaf etmek imkânlarını verdiklerinden, hür ve müstakil çalışan işçinin fazla mesai sarfedeceği muhakkaktır. Bu da toprağın istimali meselesinde büyük ve küçük işletmeler arasındaki rekabeti keskinleştirir ve büyük işletmeleri daha entansif çalışmaya icbar eder. Bu bakımdan arazi ücreti ve ortakçılık sistemleri aynı zamanda bilvasıta ve bilavasıta millî gelirin artmasına hizmet etmiş olurlar. Diğer taraftan da işçinin tedariki zor olan yerlerde, arazi ücreti ve ortakçılıkla, hem işçi bulunmuş, hem de arazi kıymetlendirilmiş olur.

Buna mukabil arazi ücretinin ve ortakçılığın mahzurları meyanında aşağıdaki düşünceler zikredilebilir.

Arazi ücreti ve ortakçılık sisteminde arazi kısa bir müddet için işçinin istimaline terk edilmektedir. İşçinin araziden bihakkın istifade edebilmesi, arazinin işçiye uzun bir müddet için verilmesine bağlıdır. Halbuki arazi ücreti ve ortakçılık sisteminde arazinin istimal hakkı işçiye ekseriye bir veya bir kaç yıl için verilir. Bunun

içindir ki bu şerait dahilinde işçi araziden mal sahibi kadar istifade edememektedir. Esasen işçilerin bilgi, görgü ve ziraat tekniği itibarile de mal sahibinden geri olmaları, bu imkânsızlığı doğurmaktadır. İşçilerin teknik inkişafa mal sahibi kadar ayak uydurmamaları da bu imkânsızlığı artıran sebepler arasında gösterilebilir.

Arazi üçreti ve ortakçılık sistemlerinde işçilerin gelirlerinin ya tamamı, yahutta bir kısmı hasadın neticesine bağlıdır. Ziraat tabiata bağlı bir istihsal sahası olduğu için, elde edilecek mahsulün miktarı tahmin edilemez. Hasılatın miktarı havanın gidişine göre tebeddül eder. Havanın ziraat için elverişsiz gittiği yıllarda ve bilhassa tutumlu olmayan ailelerde sefalet baş gösterir. Sefalet, arazi ücreti ve ortakçılıkla, istimal hakkı işçiye verilen arazinin genişliği nisbetinde artar. Bu itibarla son zamanlarda para ve ayniyat ücretine karşı bir temayül sezilmektedir. Esasen bütün ücretin ayniyatla tediye edilmesi de doğru değildir. Çünkü bu takdirde işçi para ihtiyacını, elindeki ayniyatı pazarda satmakla kapamak mecburiyetinde kalır. Bunda ise alelekser zarar eder.

c) Para ve ayniyat ücreti:

Bu sistemde ücretler para ve ayniyat halinde karışık olarak verilir. İşçiye ücret mukabilinde verilecek ayniyatın nevi, miktarı ve paraya nisbeti hakkında umumî bir kaide yoktur. Bunlar her memleketin iktisadî bünyesine, an'anesine ve her bölgenin işletme tarzlarına ve işletmelerin şehire yakınlık ve uzaklıklarına göre çok değişmektedir. İşçiye paranın yanında verilen ayniyat menkul ve gayri menkul olabilir. Menkul eşyalar meyanında doğrudan doğruya istihlâke yarayan *hububat, sebze, un, et, süt, yağ, mahrukat* vesaire gibi maddeler ve eşyalar ile birlikte istihsale ve bilvasıta istihlâke yarayan bilûmum *hayvan yemleri* ve *giyecek eşyalar* anılabilir. Gayri menkul eşya olarakta *ikametgâh, arazi, mer'a* ve *çayır* istimal hakları zikredilebilir.

Türkiyede ziraat işlerinde para ve ayniyat ücretinin ehemmiyeti büyüktür. Fakat buna rağmen yurdumuzdaki para ve ayniyat ücretleri hakkında umumî bir kaide yoktur. Memleketimizin her tarafında yıllıkçılara para ücretinin yanında ayniyat da verilmesi âdet halindedir. Yıllıkçılara ayniyat olarak başta *yemek* ve bunun yanında bir *takım elbise, iki takım çamaşır* ve *bir çift çizme* veya *fotin* yahutta *bir kaç çift çarık* bir de *kepenek* verilir. Bundan başka yerine ve aralarındaki anlaşmaya göre bir miktar hububat da verilir. Hatta bazı yerlerde yıllıkçı namına bir kaç dönüm de zeriyat yapılır. Zeriyatı yapılacak kültür nebatının nevi muhitin hususiyetlerine göre

tehalüf eder, bu ekserî yerlerde hububattır. Çukurova'da ise pamuk daha umumîdir. Çukurova'da yıllıkçı namına ekilen mahsule "*şekere*" derler.

Yıllıkçılara ev vaziyetlerine göre işveren tarafından ikametgâh da tahsis edilir. İşveren tarafından yıllıkçılara tahsis edilen ikametgâh ihtiyaç nisbetinde bir veya bir kaç odalı olabilir. Memleketimizde işverenin tahsis ettiği ikametgâhda oturan yıllıkçılar büyük bir yekûn tutar. Bundan başka yıllıkçılar memleketimizde mal sahibinin mer'asından ve çayırından da istifade edebilirler.

Para ve ayniyat ücretinin başlıca faydaları aşağıda tasrih edilmiştir.

Para ve ayniyat ücretinde işçiye, işçinin ve ailesi efradının ihtiyaçlarından bir kısmını veya tamamını karşılayacak miktarda ayniyat verilmekle, bir taraftan işçi istihlâk maddelerinin pazardaki fiat tahavvülâtına maruz bırakılmamış olur, diğer taraftan da bir yıllık yiyecek ve giyecek malzemesi emniyet altına alınan işçinin endişesiz çalışması temin edilmiş olur. Bundan başka işçi ayrıca iaşe maddeleri satın almak için sarfedeceği zamandan da tasarruf eder. İşçiye verilen ayniyatın mühim bir kısmını işletmede istihsal olunan emtea teşkil ettiğinden işletmede yetişen mahsulâtın kalitesi üzerine işçinin alâkası celp edilir.

Para ve ayniyat ücretinin mahznrları arasında da şunlar zikredilebilir.

Bir kerre para ve ayniyat ücreti, ücret sistemlerinden bazılarına, bilhassa hasıla ücreti sistemine uygun değildir. Çünkü para ve ayniyat ücretinde işçiye verilen ayniyat bir yıl içindir. Bunun gün ve başarıya göre hesabı güçtür. Halbuki hasılâ ücreti başarı üzerinden hesap edilir. Bu itibarla para ve ayniyat ücretile çalıştırılan işçilerin hasıla ücretile istihdamları da güçleşir. Bunun da para ve ayniyat ücretile çalıştırılan işçilerin iş şevkini kıracağı şüphesizdir. Bununlaberaber para ve ayniyat ücretile çalıştırılan işçiler, hasıla ücretile istihdam edilseler bile, yine bazı haksızlıkların zuhurunu önlemek mümkün değildir. Çünkü hasıla ücretinde beher parça başarı için tesbit olunan fiat vahitleri birdir. Diğer taraftan para ve ayniyat ücretile istihdam edilen her işçiye verilen ayniyat da müsavidir. Halbuki işçiler, başarı itibarile yekdiğerinden farklıdırlar. Bu takdirde işçiler arasında az iş başaranlar, başardıkları işin azlığı nisbetinde ayniyattan fazla istifade ederler. Bu bilhassa paraya nazaran ayniyat nisbetinin fazla tutulduğu işçi ücretlerinde

çok mütebariz olarak görülür. Bu da işçiler arasında hoşnutsuzluk uyandırır. Bundan başka para ve ayniyat ücretinde işçilere verilen ayniyat aynı evsafda olmayabilir ve para ve ayniyat ücreti işçinin haraket serbestisini kısmen tahdid edebilir. Bu sistem, aynı zamanda işçinin idare ve tasarruf kabiliyetini ve şahsi teşebbüs gayretini zamanla uyuşturur. Çünkü bu sistemde bol ayniyat vermekle işçinin iaşesi az çok emniyet altına alınmıştır. Bu suretle işçinin hariçle ve pazarla alâkası kısmen kesilmiş oluyor. İşçiye verilen ayniyat, ihtiyacından fazla dahi olsa, bir defa evde mevcut dulunduğu için, hemen kâmilen istihlâk edilir. Hulbuki işçi istihlâk maddelerini bizzat pazardan satın almış olsa idi, belki de aynı nisbette sarfiyat yapmiyacaktı. İşte buda işçinin tasarruf arzusunu söndürür. İşçinin tasarruf arzusunun sönmesi de onun bizatihi teşebbüs gayretini kırar.

VI. Türkiye'de ziraat işçileri davasının ana meseleleri

Bundan evvelki bahislerde Türkiye'de ziraat işçilerinin mahiyetleri, nevileri, iş münasebetleri ve ücretleri teşrih edilmişdi ve bu suretle adı geçen mevzuların memleketimize has vakıaları tebarüz ettirilmişdi. Şimdiye kadar tesbit edilen vakıalar göz önünde tutulursa, memleketimizde ziraat işçilerinin henüz daha problamatik bir vaziyette bulundukları ve bizde ziraat işçileri devasının var olduğu anlaşılır. Yalnız burada bir daha işaret etmek lâzımdırki, Türkiye'deki ziraat işçileri davası hiç bir veçhile politik ve sosyal karakterde bir dava değildir. Bu dava daha ziyade teknik ve ekonomik tabiattadır. Buna mukabil memleketimizde ziraat işçileri davasının sosyal mahiyeti tamamile arka plânda bir yer almaktadır. Onun siyasî bir mahiyeti ise buğün için hiç yoktur.

Teknik ve ekonomik tabiatta bir dava olarak gördüğümüz *"Türkiye'de ziraat işçileri davası„* kendi içinde bir çok temelli meseleleri ihtiva ediyor. Bu davanın halli ihtiva ettiği meselelerin halline bağlı olduğundan burada *"Türkiye'de ziraat işçileri davasının ana meseleleri„* üzerinde de bir az durmak zaruretini duyuyoruz.

Memleketimizde ziraat işçileri davasının ihtiva ettiği başlıca ana meseleler *"mevzuat meselesi, teşkilât meselesi, tesisat meselesi„* olmak üzere ayrılabilir. Şüphesiz bu ana meseleler yanında daha bir çok tâli meselelerin de bulunacağı tabiîdir. Bununlaberaber biz aşağıda sıra ile yalnız bu ana meselelerin karakteristiklerine işaret etmekle iktifa eyleyeceğiz.

1. Mevzuat meselesi

Burada mevzuat meselesinden maksadımız, ziraat işçilerine ait konan yahutta konması icap eden düzenlerdir, Bu itibarla mevzuat meselesi içinde ziraat işçilerine ait kanunlar, nizamnameler ve talimatnameler üzerinde durulacaktır.

Filhakika evvelcede bahismevzuu edildiği üzere, ziraat işçileri iş kuvvtlerini satan veyahutta iş kuvvetlerini kiraya veren bir zümredir. Bunların karşısında da ziraat işçilerinin iş kuvvetlerini kiralayan veya satın alan taraf, yani işverenler mevcuttur. Ziraat işçilerinin işverenlere iş kuvvetlerini kiraya vermeleri ile iş münasebetleri başlar ve bu iş münasebetleri de teknik, iktisadî ve içtimaî bir yığın neticeler doğurur. Bu itibarla iş münasebetlerinin muayyen düzenler içinde başlamasının neticesi hem iktisadî hemde içtimaî bakımlardan son derece ehemmiyetlidir. Onun içindir ki bu münasebetleri tanzim eden kanunlar, nizamnameler ve talimatnamelerin tədvini bir nevi zaruret oluyor. Bugün iktisadları münkeşif ve cemiyetleri mazbut olan memleketlerde bu nevi mevzuat mevcuttur.

Bugün bir çok memleketlerde, her nekadar ziraatta iş münasebetleri muayyen kanunlara ve nizamlara tabî iselende, memleketimizde henüz daha bu sahada hiç bir mevzuat yoktur. Zaten Türkiye'de ziraat işçileri davasının da en can alacak noktası bu mevzuat meselesidir.

Mamafih burada şu noktayı da tebarüz ettirmek lâzımdırki, memleketimizde yalnız ziraat işçileri mevzuu değil, umumiyetle işçiler mevzuu daha pek yakın bir zamana kadar aktüel değildi. Ancak bundan dört yıl evvel Türkiye'de işçiler mezuu günün mezularından biri olarak ele alınmış ve bu mevzu hukuk bakımından işlenmeye başlanmıştır. Bunun neticesi olarakta 15 Haziran 1936 tarihinde 3008 sayılı "*İş kanunu*" tedvin ve neşredilmiştir. Bu kanunun neşri tarihine kadar Türkiye'de umumiyetle iş münasebetleri, kanunlarımızdaki umumî hükûmler hariç, kendi oluru içinde kalmışlar, an'anelere ve taamüllere tabi olmuşlardır.

Fakat 3008 sayılı iş kanunu esas itibarile umumî hükûmleri ihtiva eden bir kanundur. Buna mukabil bu kanunda millet iktisadının muhtelif sahalarına mensup bulunan işçi zümrelerinin hepsininde ayrı, ayrı hususî vaziyetlerini tanzim eden hükûmler yoktur. Adı geçen kanun, bu bakımdan yalnız sanayi ve maden işçilerini nazarı itibare almıştır. Bu sebepten iş kanununun hususî kısmında münhasıren sanayi ve maadin işçilerine ait hükûmler bulunmaktadır. Esasen iş kanununun ikinci maddesinin " Ç. fıkrası " nda « Çiftçilik, deniz ve hava işlerile bir ailenin fertleri ve yakın akrabası bir araya toplanarak ve aralarına dışardan başka işçi katılmıyarak ev içinde yapılan işlere bu kanunun hükûmleri şamil değildir. [1] denilmektedir. Bundan başka yine aynı kanunun üçüncü maddesinde sanayiden addedilecek işler ayrıca zikredilmektedir. Bunlara nazaran da ziraat işçileri, 3008 sayılı kanunun şumulü haricinde kalmaktadır.

---

1) 3008 sayılı iş kanunu, 1936

Memleketimizde yukarda da söylendiği gibi 3008 sayılı iş kanununa gelinceye kadar, işçilere ait hususi bir kanun tedvin edilmediğinden, ziraat işçilerinin tabî bulunduğu ayrı bir kanun yoktur.

Filhakika Türkiye'de şimdiye kadar ziraat işçilerine ait bir kanun çıkmış değildir. Bu sebepten bu sahada tahaddüs eden ihtilâflar umumî hükûmlere tabî bulunmaktadır. Ziraat işlerinde işverenle işçi arasında teessüs eden iş münasebetleri daha ziyade mahalli örf, âdet ve taamüllere dayanmaktadır. Örf ve âdetler memleket ölçüsünde umumî bir manzara arzetmedikleri gibi, çok defa bunlara riayet dahi edilmemektedir. Diğer taraftan mahalli örf ve âdetler bugünki ihtiyacı karşılayacak vaziyette de değildirler. Bu bilhassa Ege ve Çukurova bölgeleri ve Marmara havzası gibi, işçiye ihtiyacı fazla olan mahallerde bariz bir şekilde görülmektedir. Bu itibarle memleketimizde ziraat işlerinde, iş münasebetleri ve işçi meseleleri son derece karışık bir hal almıştır.

Tatbikat sahasında, işverenle işçiler arasında teessüs eden iş münasebetlerinde, meselâ; işçinin gerek işe alınmasında, gerek iş esnasında, gerekse işten çıkarılmasında bir sürü anlaşamamazlıklar zuhur etmektedir. Anlaşamamazlıklar arasında, işverenin işçinin iş ücretini vaktinde ve tam vermediği, işçinin ise işverene şifahi bir taahhütle bağlanmış olmasına rağmen, işverenin çok sıkışık bir zamanında, hatta bazı ahvalde işveren de alacağı olduğu halde bile, işverene haber vermeksizin ani olarak işi terkettiği ve işvereni çok müşkül bir vaziyette bıraktığı, yahutta vadettiği halde iş yerine gelmediği ve buna benzer bir sürü haller zikredilebilir. Bundan başka mevcut taamüllere nazaran ziraat işlerinde iş zamanı, güneşin doğmasile başlar ve batmasile de nihayet bulur ise de, işverenle işçiler arasında bu hususda anlaşamamazlıklar olur. İşveren işçinin mümkûn mertebe erken işe başlamasını ve işi geç bırakmasını arzu ettiği halde, işçi daima aksini düşünür. Bunun gibi, iş esnasında istirahat meselelerinde de ihtilâflar görülür. Çünkü bizde işçinin iş esnasındaki istirahat zamanları ve müddetleri tayin ve tesbit edilmiş değildir.

İş ve istirahat zamanlarının muayyen ve mukannen olması şahsi ve keyfi hareketlere yol açmaktadır. Şahsî ve keyfi hareketler ise her iki tarafın da suîistimaline meydan vermektedir.

a) Ziraat işçileri kanunu:

İşverenle işçi arasında sık sık zuhur eden bu gibi anlaşamamazlıkların halli için ne bir kanunî müeyyede ne de bir merci var-

dır. Bu itibarla her iki tarafta haklarını aramaktan hemen hemen mahrumdurlar ve zaten bu hususu göz önünde tutarak bir çok defalar, her iki tarafta haklarını aramaktan sarfınazar ederler. Gerçi anlaşamamazlıklar mevcut geleneklerimize göre, ya her iki tarafın da tanıdığı ve itimat ettiği bazı şahısların yahutta ihtiyar heyetlerinin tavassutlarile halledilmek istenirse de, bu bir hakkın yerine getirilmesinden ziyade, tarafeynden birisini veya ikisini de bazı haklarından feragat ettirmek suretiyle uzlaştırmaya yarar.

İşverenle işçi arasında zuhur eden bu kabil uygunsuz hareketlerden yalnız bir tarafın değil, her iki tarafın da aynı zamanda, hattâ dolayısiyle memleket iktisadiyatının da mutazarrır olduğu söylenebilir. Artık bu gibi uygunsuz hareketlere bir nihayet vermek ve bunları kökünden söküp atmak zamanı gelmiştir. Bu da ancak ziraat işçileri kanununun birgün evvel çıkarılmasiyle temin edilebilir.

Ziraat işçileri kanununun meriyete girmesiyle iş münasebetleri tanzim edilmiş olacağından, yukarıda zikrettiğimiz uygunsuz hareketler tamamiyle ortadan kalkmış olacaktır. İşverenle işçi arasındaki iş münasebetlerinin tanzimi neticesi olarak da, aynı zamanda iş verimi de artmış bulunacaktır. İş veriminin artmasiyle de ziraat mahsullerinin maliyet fiatlarının da düşeceği şüphesizdir. Bu itibarladır ki ziraat mahsullerinin istihsal masraflarının düşürülmesinde mevzuat büyük rol oynayacaktır.

Yurdumuzda bir ziraat işçileri kanununun tedvini zarureti yalnız realitedeki vaziyetlerden inikâs eden bir fikir halinde değildir. Bu zarureti Devlet deçoktan takdir etmiştir. Gerçek bundan dört sene evvel umumî iş kanunu hazırlanırken, derhal bir de ziraat işçileri kanununun hazırlanması için Ziraat Vekâletinde hareketler başlamıştır. Fakat bu mevzu etrafında yapılan ilk sondajlar, mevzuun önce memleket içinde araştırılması lüzumunu ortaya koymuştur. Türkiye'de ziraat işçileri vaziyetinin tetkiki için, kanunun hazırlanması tehir edilmiştir.

Yalnız şunu itiraf etmek lâzımdır ki memleket içinde ziraat işçilerinin vaziyetini tetkik işine derhal başlanılmamıştır. Böylece bu mesele de yüzüstü kalmıştır. Hattâ iki sene sonra ziraat işçileri kanunu tekrar aktüel olduğundan aynı araştırma lüzumu yine kendini hissettirmiştir.

Bununla beraber bir aralık Ziraat Vekâletinde bir komisyon teşkil edilerek ziraat işçileri mevzuu üzerinde çalışılmaya başlanmıştır. Fakat elde kâfi miktarda hazır malzeme bulunmadığından komisyonun mesaisi çok ağır ilerlemiş ve nihayet henüz ortaya müsbet bir şey koyamamıştır. Böylece ziraat işçileri kanunu bu güne kadar olduğu gibi kalmıştır.

Bu gün Türkiye bir ziraat işçileri kanunu tedvin etmek zarureti karşısında bulunuyor. Bilhassa umumî iş kanununun çıkışı üzerinden bu kadar uzun zamanın geçmiş bulunması ve bu kanunun tatbikatının ilerlemiş olması, bu zarureti büsbütün şiddetlendiriyor. Hele sanayi ve maadin işçilerinin bu kanunun hükümlerine göre inkişaf etmekte olması, ziraat işçilerine ait meselelerin düzensiz bir halde bırakılmalarını asla tecviz ettiremez. Esasen memleketimizde ziraat işçilerinin iş münasebetlerinin düzenlendirilememesi, yukarıda da işaret edildiği üzere, Türkiye ziraatına hem teknik, hemde ekonomik büyük zararlara mal olmaktadır. Sonra ziraat işçilerinin vaziyeti böyle oluruna bırakıldığı takdirde, bundan ileride bazı içtimaî ihtilâtların doğması ihtimalleride vardır. İşte bu sebeplerden Türkiye vakıt geçirmeksizin bir ziraat işçileri kanunu tedvin etmek mecburiyeti karşısında bulunuyor. Bu da çok mühim bir vazife olarak Ziraat Vekâletine yükleniyor.

Türkiye için tedvin edilecek ziraat işçileri kanununun bugün çok teferruatlı olmasına da ihtiyaç yoktur. Burada mühim olan cihet, bu sahaya ait umumî normların vazedilmesidir.

Bunun için de ziraat işçilerinin mahiyetleri, nevileri ve katagorilerinin tesbit edilmesi gerektir. Çünkü bu hususta bizde henüz umumî telekkiler yoktur. Sonra ziraat işlerinin de mahiyetleri ve nevileri ayrıca tayin, tavsif ve tasnif edilmek icabeder. Bundan sonra kanunun çekirdeğini teşkil edecek kısım iş mukavelesidir. İş mukavelesinin muhteviyatı üzerinde ehemmiyetle durmak lâzımdır. Bu kısımda *işin nevi, müddeti, çalışma zamanı, iş ücreti, iş vasıtaları, iş yeri* ve *iş şartları* son derece ehemmiyetlidir. Nihayet bir de ziraat işçilerine ait organizasyon gözden uzak tutulmamalıdır. Fakat Türkiye ziraat işçileri kanununun tedvininde en ehemmiyetli nokta bu kanunun başka memleketlerden tercüme edilmemesi, Türkiye şartlarına göre tam Türkçe olarak tedvin edilmesidir.

b) Nizamname ve Talimatnameler:

Nizamname ve Talimatnameler ekseriya ait oldukları kanunların tefsir ve izahını yaparlarsa da, bunun haricinde kanun olmadığı halde bazan herhangi bir müessesenin işlerini tanzim için de nizamname ve talimatnameler çıkartılabilir.

Filhakika bizde ziraat işlerine ve işçilerine ait bir kanun olmadığı için nizamname ve talimatnamelerde yoktur. Sonra bu mesele şimdiye kadar müstakil bir nizamname ile de düzenlendirilmemiştir. Yalnız Çukurova'da bir zamanlar ziraat işçilerine ait 22 maddelik

bir talimatname vardı. Bu talimatname son zamanlarda ortadan kalkmış olup, yerine aşağıdaki 16 maddelik yeni bir talimatname hazırlanmıştır. Bundan böyle tatbik edilmek istenilen talimatname budur. Mamafih bu talimatname de mahallî bir mahiyeti haizdir. Bazı hâd meseleleri tanzim için yapılmıştır. Bununla beraber onun cevap vermek istediği zaruretleri seçebilmek için bu talimatnameyi aynen aşağıya çıkarıyoruz.

«Amele talimatnamesi» adını taşıyan talimatname şu maddeleri ihtiva ediyor:

1. Adana, İçel vilâyetleri amele komisyonları lüzumlu pamuk amelesinin temini, ücretlerinin tedariki, gerek çiftçi gerek amele hukuklarının muhafazası maksadile merkez Adana olmak üzere, Seyhan Valisinin başkanlığında senelik çapa ve toplama mevsimleri göz önüne getirilerek Mart ve Temmuz ayları başında olmak üzere iki toplantı yapar. Komisyonlar lüzum hasıl oldukca yekdiğerile temas ve muhabere ederler.

2. Adana ve İçel Vilâyetleri pamuk amele komisyonu mahalli ihtiyaçlara göre amele tedarikile mevsime, işin icabına, iktisadî vaziyetlere göre amele ücretlerini tayin ve tedarik ederek her iki Vilâyetin hususiyetlerini nazarı dikkata alarak kendi mıntakaları dahilinde tatbik etmek üzere tanzim edecekleri talimatnamelere göre hareket ederler.

«Pamuk amele komisyonları»

3. Valilerin veya tevkil edecekleri zatların başkanlığında ziraat müdürleri, pamuk bürosu müdürü, ziraat ve ticaret odaları başkanlarıle iki çiftçi mümessilden müteşekkildir.

4. Merkez amele komisyonunun emri altında çalışmak üzere bir bürosu ve bu büronun bir müdürü ile ihtiyaca göre memurları bulunur.

5. Merkez amele bürosunun Ceyhan'da bir şubesi bulunur. Bu şube kaza kaymakamının riyaseti altında ziraat memuru, ziraat odası reisi ve iki çiftçi mümessilden müteşekkildir.

İçel Vilâyetinin de merkez amele komisyonu Tarsus'da, şubesi de Mersin'de olmak üzere iki komisyonu vardır. Teşkilat Adananın aynıdır. İleride amele ihtiyacı baş gösterecek kazalarda da birer şube açılacaktır.

6. Merkez amele komisyonu amelenin geleceği yerlerde amele toplama ve gönderme işlerini temin etmek üzere alâkadar Vilâyet-

lerle muhabere eder ve icabı halinde memurlar göndererek gerekli ameleyi temin eder. Amele ihzarı ve sevki işleri için de Seyhan Vilâyeti işin mukteziyatına göre Ziraat Vekâleti ile teması muhafa eder.

7. Merkez pamuk amele komisyonunun vazifeleri:

A) Adana merkez Pamuk amele komisyonu kendi mıntakası ihtiyacile Ceyhan'ın amele ihtîyaçlarını tesbit ederek amele getirilecek mahallerle muhabere eder.

Komisyon

B) Amele istiyen çiftçilerin istedikleri amele miktarına göre uygun gördüğü bir nisbette beher amele başına peşinen bir avans alır. Bu avans amelenin yol parasına tahsis edilerek gündeliğinden tenzil olunur.

C) Komisyon avans alarak getirttiği ameleyi avansı veren çiftçilere avansının nisbeti dahilinde tevziat yapar. İş bulamıyan amelenin yatı, iaşe ve sıhhî durumlarile yakından alâkalanır. Ameleye iş bularak çalışmaya sevkeder. Çiftliklerdeki amelenin vaziyetlerini kontrol eder. Uygunsuz gördüğü cihetlerde müdahale eder. Çiftçi ve amele hukukunu bir tutarak işin intizamla yürümesini temin eder.

D) Amele komisyonu, amelenin sıhhat ve hüviyetini gösterir birer karne taşımalarını temine çalışır.

E) Komisyon, Amele ile çiftçi ve amele ile baş olan amele arasındaki anlaşmazlıkları kendisi veya seçeceği hakem heyeti marifetile halleder.

8. Serbest olarak amele tedarik eden çiftçiler de kullandığı amelenin miktarına göre komisyon emrine avans vermeğe mecburdur. Bu para çiftçi ile amele arasındaki anlaşmazlık hadiselerinde tarafeynin hukukunu temine matuftur.

9. Yeni gelipte boşta kalan veya iş arasında boş kalan ameleyi işe gönderinceye kadar iaşesini teminen miktarı komisyonca tesbit edilmek ve bir defaya mahsus olarak elli kuruşu geçmemek üzere amele kullanan çiftçiler ve çiftlik sahipleri komisyona çalıştıracağı amele miktarına göre bir para verir. Bu para ile ibate ve iaşelerinin taminine çalışır.

10. Daimî şubelerin vazifeleri:

A) Mıntakalarındaki amele ihtiyacını tesbit ederek Vilâyet merkez amele komisyonuna bildirir.

B) Merkez komisyonu kendi bölgesi için hazırladığı ameleyi getirtir. Bunlar için gereken avansı çiftçilerden alarak merkez komisyonuna gönderir.

C) Gelen ameleyi çiftçilere tevzi eder. Amelenin işe sevkine kadar ibate, iaşe, ve sıhhî durumlarile yakından alâkalanır. Amele ile çiftçi arasındaki ihtilâfları halleder. Merkez komisyonile irtibatı daima muhafaza eder.

Amele gönderecek mahallerin vazifesi:

11. Merkez komisyonunca amele ihtiyacı bildirildikte mıntakasının gönderebileceği amelenin miktarını bildirir. Yol masrafları için sarfı icap eden parayı bildirmekle beraber amelenin sevk işini tanzim eder. İcabında merkezden gönderilecek memurlara azâmi yardımı yapar.

Çiftçinin vazifesi:

12. Merkez amele komisyonu bürosu amele ihtiyacını tesbit ederken çiftçilerde amele isteklerini çapa için Mart başı, toplama için Temmuz başına kadar komisyona bildirirler. Amelesini doğrudan doğruya temin edecek ve komisyonun getireceği ameleden amele istemiyecek çiftçiler dahi vaziyetlerini ayni tarihe kadar komisyona bildirmeğe mecburdurlar.

13. Çiftçiler amelenin yevmiyelerini muntazam vermekle beraber yağmur, hastalık ve herhangi harici ve amelenin kendi ihtiyarında olmıyan mecburi sebeplerden dolayı çalışamazsa çiftçi amelenin o hafta içindeki iaşesini temine mecburdur. Ancak bu iaşenin hafta itibarile iki günlüğü parasız olarak çiftlik sahibine ait olup haftanın geri kalan günleri için amele aldığı iaşe bedelini yevmiyesinden öder

Amele ücreti:

14. İş 15 Marttan 15 Temmuza kadar devam eder ve amele ücretleri onbeşer günlük olarak tesbit edilir. 12 yaşından küçük çocuklar çapa işinde çalıştırılmaz. Amele yevmiyeleri hafta sonunda verilir.

Amelenin vazifesi:

15. yirmibeş kişiden aşağı olmamak üzere grup halinde çalışan amelenin bir başı olur. Amele başları kendi hüviyetile beraber idare edecekleri amelenin nüfus tezkerelerinde çıkan hüviyetlerini müş'ir cetvellerini yaparak amele komisyonuna verir ve bir vesika alır. Amele

başılarının dürüst ve itimada şayan olması meşruttur. Bu itibarla amele başlarına çift yevmiye verilir. Amele başları komisyonun direktifrinden hariç işler yapar, amele ile kendi arasında haksızlıklar ve çiftçi ile amele arasında uygunsuzluklar ve emniyeti bozan hareketlere tasdî ettiği görülürse komisyon elindeki vesikayı alır ve amele işine karıştırmaktan men eder.

16. Merkez komisyon marifetile çiftçilerden avans alınarak celbedilen amele ile amelesini kendileri tedarik edenlerin komisyonun malumatı olmadan biri diğerinin amelesini kendi işinde kandırarak çalıştırmak gibi hareketlere tasdî asla caiz değildir. Komisyon bu gibi ahvale mani olacak tedbirler almağa ve amelenin sıhhî vaziyetini koruyacak mahalli ve zarurî ihtiyaçlara göre talimat yaparak tatbik etmekte salâhiyettardır.

Çukurova'da tatbik edilmek istenen bu talimatname, münderecatından anlaşılacağı üzere, bütün şumulü ile işçi meselelerini hal ve tatmin edecek mahiyette değildir. Fakat o, bütün eksikliğine rağmen, Çukurova'da ne gibi işçi meseleleri bulunduğunu da tebarüz ettiriyor. Asıl bu talimatname bize, bir taraftan Türkiye'de de bir ziraat işçisi davasının mevcut olduğunu, diğer taraftan da bu dava nın halledilmesi icap etttiğini ifade etmektedir. Bu itibarla Çukurova'da tatbik edilmek üzere hazırlanan amele talimatnamesinin ehemmiyeti vardır.

Sonra Çukurova için tanzim edilen bu talimatnamenin oradaki işçi meselelerini halletmediğini de bugünkü vaziyet bize anlatıyor. Bundan çıkaracağımız neticede her şeyden evvel bir ziraat işçileri kanununun tedvini zaruretidir, Şüphesiz ziraat işçilerine ait kanun tedvin edildikten sonra bu kanunun tatbikatını kolaylaştıracak bir nizamname ve buna bağlı talimatnamelere de lüzum hasıl olacaktır. Bilhassa nizamnamenin kanunla beraber derpiş edilmesi çok yerinde olur.

2. Teşkilât meselesi

Her hangi ehemmiyetli bir işin muntazam ve devamlı bir surette yürütülmesi kendine göre bir teşkilâtı şart koşar. Türkiyede ziraat işçileri davasının da kendine uyan mevzuat içinde düzgünce yürüyebilmesi için bir teşkilâta lüzum göstereceği tabiîdir. Yalnız burada mevzubahs olan teşkilât, ziraat işçilerini işe yerleştirmek, işçi arayanlara işçi bulmak, işçilerin tescilini yapmak ve onlara vesikalar vermek, işverenle işçi arasında zuhur eden anlaşamamazlıkları halletmek ve ilâ... gibi hususatta kanunun tatbikini temin ve formalite-

leri ikmal eden resmî bir organizasyondan ibarettir. Yoksa burada bir işçi sınıfının, daha doğrusu ziraat işçilerinin, bir taraflı ve sınıf zihniyetile müdafaasını yapan ve işçilerin cemiyet içinde bir sınıf olması noktasından hareket eden bir organizasyonu mevzuubahs edecek değiliz. Zira bundan evvel de izah ettiğimiz gibi, Türkiye'de bu manada bir işçi meselesi yoktur. Bu itibarla Türkiye ziraatında yalnız işçi sınıfını müdafaa eden ve onun görüş zaviyesine göre hareket eden bir organizasyona da şimdilik lüzum yoktur. Şurasını da tasrih etmek lâzımdır ki, Türkiye'de şimdiye kadar ziraat işçilerine ait teknik ve ekonomik mahiyette bir organizasyonda kurulamamıştır.

Yalnız Çukurova bölgesinde, Seyhan ve İçel Vilâyetlerinde ve bunların bazı kazalarında " *Amele komisyonları* „ adı ile anılan nîm resmî bir teşekkül vardır. Bu teşekkülün, eski 22 maddelik talimatnameye göre, Seyhanda bir reis ve altı azası vardı. Reis ziraat odası tarafından intihap edilir ve mahallî hükûmet tarafından memuriyeti tasdik olunurdu. Âzadan ikisi yine ziraat odası tarafından seçilirdi. İkisini de, amele mümessili olmak üzere, lâkal 15 işçibaşı intihap ederdi. Geriye kalan diğer ikisi de birisi jandarma zabiti diğeri de polis komiseri olmak üzere hükûmet tarafından tayin olunurdu [1]. Halbuki 16 maddelik yeni muaddel talimatname bunu tamamile değiştirmiştir.

Yeni talimatnameye göre bu komisyonlar aşağıdaki şekilde teşekkül ederler. Merkezlerde reis Vali veya tevkil edeceği bir zat, âza olarak da ziraat müdürleri, pamuk bürosu müdürü, ziraat ve ticaret odaları başkanlarile iki çiftçi mümessil bulunur. Merkezlerde bu komisyonların emri altında çalışmak üzere bir bürosu ve bu büronun bir müdürü ile ihtiyaca göre memurları bulunur. Lüzum hissedilen kazalarda da birer şubeleri bulundurulur. Bu şubeler kaza kaymakamının riyaseti altında ziraat memuru, ziraat odası reisi ve iki çiftçt mümessilden müteşekkildir.

Bu teşekküller işçi arayan işverenlere işçi bulmak, işçiyi işe yerleştirmek işçi ihtiyacını karşılamak üzere tertibat almak, işçi ücretlerini tanzim etmek, işçiye ve işçibaşıya vesika vermek ve bunların tescillerini yapmak ve işçi ile işveren ve işçibaşı arasında zuhur eden ihtilâfları halletmek gibi hususatla iştiğal ederlerse de vazifeleri çok mahdud ve salahiyetleri kuvvetli değildir. Bu sebepten adı geçen komisyonlar ne işçileri, ne de iş verənleri tatmin edici mahiyettedir. Sonra bu teşkilât bütün Türkiyeye şamil bir karaktere de malik değildir. Tamamile mahalli bir mahiyettedir.

Memleketimizde şimdiye kadar organizasyon eksikliği yalnız ziraat işçileri sahasında müşahede edilmiyordu. 1936 yılına gelinciye

1) Hilmi : Adana Ziraat amelesi, 1341.

kadar, umumiyetle işçilere ait teşkilât da yoktu. 1936 yılında çıkarılan 300 sayılı iş kanunu bir teşkilâtı derpiş etmiş bulunmaktadır. Bu kanun umumî bir organizasyonun esaslarını vermektedir.

Filhakika 3008 sayılı iş kanununun 9 uncu muvakkat faslında teşkilâta ait bazı vazıh hükümler mevcuttur. Bu husustaki vaziyeti iyice ayanlaştırabilmek için burada adı geçen kanunun bazı maddeleri üzerinde durmak zaruretini duyuyoruz.

3008 sayılı kanunun 141 inci maddesinde «İş kanunu hükümlerinin tatbikatını temin ve takip etmekle mükellef olmak üzere, bu kanunun neşri tarihinden itibaren, İktisat Vekâletine bağlı bir "İş dairesi„ kurulur. Bunun Ankara'da "Genel merkezi„ ve memleketin lüzum görülen yerlerinde kolları vardır.

Hükûmet bu hususdaki esas teşkilât ile bu teşkilât içindeki muhtelif makamlar veya memurların salâhiyet derecelerini ve vazifelerini gösteren ayrı bir kanun lâyihasını, engeç iş kanununun ikinci meriyet yılı içinde Büyük Millet Meclisine sevkeder» denmektedir.

Bundan başka yine aynı kanunun 142 inci maddesi de «yukarıki maddede yazılı teşkilât kanunu çıkıncıya kadar, "iş dairesi„ nin gerek genel merkezinde ve gerek Vilâyetlerdeki kollarında ihtiyaca göre tavzif edilecek memurların vesair müstahdemlerin kadroları ve işbu müddet zarfında bunlara verilecek aylık ücretlerin miktarları, İktisat Vekâletinince yapılacak teklifler üzerine, İcra Vekilleri hey'eti kararnamelerile tesbit olunur» hükûmlerini ihtiva etmektedir.

Öte yandan kanunun 143 üncü maddesi de «iş dairesi için 1936 büdcesinin İktisat Vekâletine ait masraflar kısmına, ayrı bir fasıl olarak, bu seneye mahsus (100 000) liralık tahsisat konmuştur. Bu dairenin masarifatı umumiyesi işbu topyekûn tahsisattan tesviye edilir.

Sarfiyatın bu yolda icrası usulü, asıl " teşkilât kanunu „ ile birlikte bu teşkilâtın esas bütçesinin de tayin edeceği zamana kadar caridir.„ Hükûmlerile teşkilâtın tahsisatı ve büdcesi hakkındaki esasları veriyor.

Sonra yine iş kanununun 144 üncü maddesinde de " iş dairesi „ nin merkezde veya Vilâyetlerdeki teşkilâtı tarafından vaki olacak talep veya ilân üzerine ilgili makamların davetine gelmek, istenilen malûmatı vermek, beyannameleri doldurmak ve iş hayatını takip, murakaba ve teftiş için salâhiyettar memurların yapacaklari soruşturma ve incelemelerde ve bunlar tarafından bütün iş yerlerinin ve müştemilâtının her zaman muayene edilmesi hususlarında kendilerine karşı güçlük göstermemek sorgularını doğru ve eksiksiz cevaplandırmak gibi, bu kanunun muhtelif hükûmleri mucibince işverenlere veya işçilere

veyahutta alâkadar görünen diğer kimselere tahmil edilmiş bulunan her türlü mükellefiyetlerin yerine getirilmesi bu " dairenin „ faaliyete başlaması tarihinden itibaren mecburidir.

Bu mecburiyetlere riayet etmeyen kimseler hakkında işbu kanunun " ceza hükûmleri " ne ait 8 inci faslında bu gibi haller için konulmuş olan cezalar dahi kanunun neşri tarihinden itibaren tatbik olunur» denmektedir.

Vakia 3008 sayılı kanun, memleketimizde iş sahasına ait bir teşkilâtı depriş etmişdir. Bu yukarıda zikredilen maddelerdeki hükûmlerden de anlaşılıyor. Yalnız halihazırda mezkûr kanunun gözetlediği teşkilât henüz tam olarak kurulamamıştır. Teşkilât tam olarak kurulamadığı içindir ki bazı vilâyetlerde iş kanununa ait işleri halen iktisat müdürlükleri görmektedir.

Bügünkü şekline göre iş dairesinin İktisat Vekâletine bağlı bir «iş dairesi» merkez teşkilâtı vardır. Bu merkez teşkilâtının içinde iş müfettişleride bulunmaktadır. İş dairesi merkez teşkilâtı Vilâyetlerdeki murakaba ve kontrol işlerini bu müfettişler vasıtasile yaptırır. Halen iki iktisat amirliğile 14 iktisat müdürlüğü, diğer işleri meyanında, iş kanunundaki mevzuubahs iş dairesinin Vilâyetlerdeki kollarına ait hükûmlerin tatbiki işlerinide şimdilik üzerlerine almışlardır. Bunlar Aydın ve Giresun iktisat amirlikleri ile, İstanbul, Erzurum, Ankara, Trabzon, İzmir, Eskişehir, Bursa, Kayseri, Diyarbakır, Malatya, Adana, Samsun, Edirne ve Zonguldak iktisat müdürlükleridir.

Esasen iş kanununun mevzuubahs ettiği esas teşkilât ve vezaif kanunu da şimdiye kadar çıkarılamamıştır. Bununla beraber İktisat Vekâletinde kurulan iş dairesi, teşkilât için hazırlıklarını yapmakta ve organizasyonu meydana getirmeye çalışmaktadır. Fakat iş dairesine bağlanacak kolların memleket içinde nerelerde bulundurulacağı daha kat'i olarak belli degildir. Bu daha ziyade ihtiyaca göre tayin ve tesbit ve zamanla tevsi edilecektir. Mamafih iş kanunu, esasen muhteviyat itibarile, sanayi ve maadin işçilerini alâkadar ettiği için, iş dairesinin kollarının bulundurulacağı yerlerde, sanayi ve maadin işçilerinin mütekâsif olduğu mahaller olacağı şüphesizdir. Bundan da anlaşıldığına göre, bir mıntakada ziraat işçileri ne kadar mütekâsif olursa olsun, mütekâsif sanayi ve maadin işçileri bulunmadıkca iş dairesinin kollarının bulundurulması için bir sebep teşkil etmez.

Bundan başka İktisat Vekâletine bağlı, «iş dairesi» nin yeni teşkilâtı ne olursa olsun ve kolları nerelerde bulundurulursa bulundurulsun iş kanununun ihtiva ettiği hükûmleri aynen tatbikle mükelleftir. Halbuki iş kanunuda yalnız sanayi ve maadin işçileri bakımından ihzar edildiği, ziraat ve sanayi işçileri de, vazifeleri ve

işlerinin mahiyetleri icabı birbirinden farklılıklar arzettiği için, iş kanununun hükûmlerinin ziraat işçilerine tatbikinde bazı uygunsuzluklar husule gelebilir. Çünkü iş kanununun 25 inci maddesinin (a) fıkrasına göre, «genel bakımdan iş müddetinin haftada 48 saat olması esastır. Bu müddet Cumartesi günleri saat 13 de kapanması mecburi olan iş yerlerinde günde ençok 9 saati ve Cumartesi günleri saat 13 den sonra dahi işlemesi caiz iş yerlerinde ise günde ençok 8 saati geçmemek şartile haftanın çalışma günlerine taksim olunur» denmektedir. Kanunun bu maddesine göre iş müddeti haftada 48, günde ise 8 saattir. Kanunun bu maddesinde mevsim ve saire göz önünde bulundurulmamıştır. Halbuki ziraatta iş müddetleri büyük mikyasda mevsime göre değişir ve işlerın çok sıkışık olduğu ilkbahar ve yaz aylarında günlük çalışma müddetinin 11 saata kadar çıkarılması zarureti vardır. Aksi takdirde mevsime tabi olan ziraat işlerini ikmal etmek imkânsızdır.

Buraya kadar verilen izahattan anlaşılacağı üzere bugün daha henüz memleketimizde işçilere ait iyice taazzuv etmiş bir teşkilât yoktur. Umumî bir iş teşkilâtı henüz daha kuruluşunun başlangıcında bulunuyor. Bu vaziyette bulunan memleketimizde ziraat işçileri sahasında da vakıa teşkilât yokluğundan ibarettir. Bu sebepten ziraat işçileri kanununun tedvininden sonra buna ait bir de teşkilâtın meydana getirilmesi zarureti kendiliğinden ortaya çıkıyor.

Yalnız umumiyetle bir iş teşkilâtının kurulmasından sonra Türkiye'de bir de ayrıca ziraat işçileri için teşkilât meydana getirilmesi belki münakaşa mevzuu olabilir. Onun için biz de burada bu noktayı aydınlatmayı faydalı buluyoruz.

Bir defa şunu kaydetmek lâzımdır ki umumî mahiyetteki iş teşkilâtı, evvelcede işaret edildiği üzere, bir çok hususiyetleri bulunduğundan dolayı, ziraat işçilerine ait meseleleri tam bir şekilde halledemez. Bu itibarla ziraat işçilerine ait teşkilâtın ayrıca kurulması daha doğru olur. Bununla bereber ziraat işçileri teşkilâtının ayrıca kurulması, mükerrer teşkilât meydana getirilmesi mahiyetinde telakki edilmesi halinde, hiç olmazsa bunun umumî iş teşkilâtı içinde ayrı bir şube mahiyetinde kurulması imkânları aranmalıdır.

Fakat ziraat işçilerine ait meseleleri cidden isabetli bir şekilde halledebilmek için, ziraat işçileri meselesi nasıl müstakil bir kanun mevzuu oldu ise, öylece de müstakil bir organizasyonun meydana getirilmesi lâzımdır.

Bunun için Ziraat Vekâletinin bünyesi içinde bir ziraat isçileri dairesinin kurulması icap eder. Bu daire ziraat işçileri teşkilâtının merkezi olur. Bundan sonra da memleketin aynı şartlara malik olan parçaları

bir mıntaka addedilerek taşrada da mıntaka iş daireleri kurulur ve bu mıntaka iş daireleri Ziraat Vekâletindeki merkeze bağlanır.

Mıntaka iş dairelerinin memleketin her tarafında birden kurulmasına lüzum yoktur. Önce böyle teşkilâta en ziyade ihtiyaç gösteren yerlerden işe başlanır. Meselâ *Seyhan* ve *İçel* bu nevi bir mıntakadır; burada ziraat işçilerinin hemen bir teşkilâtı bağlanması zarureti vardır. Aynı suretle *Eğe mıntakası* ve *Marmara havzası* da ilk plan içine alınabilir. Böyle bir kaç mıntakada yapılan tatbikattan alınan tecrübelerle, ihtiyaç belirdikçe, yurdumuzun diğer yerlerine de bu teşkilât yavaş yavaş teşmil olunur.

Fakat mıntaka iş dairelerinin de mücerret bir halde kalmaları doğru değildir. Bunlarln mıntaka içinde iyice müessir olabilmeleri için kazalarda da kolları bulunmak gerektir. Bunun için kaza iş dairelerinin ihdası şarttır. Kaza iş daireleri de mıntaka iş dairelerine bağlanır. Böyle bir koordinasyonla teşkilât makanizması daha muvaffakıyetli iş görür.

Ziraat işçileri teşkilâtının vazifelerinin de önceden iyice tayin edilmesi gerektir. Çünkü bu vazifeler ne kadar iyi tâyin edilir ve hudutları ne derecede vazıh tesbit edilirse, muvaffakiyet o nisbette eminleşir.

Ziraat işçileri teşkilâtı herşeyden evvel ziraat işçilerini tescil etmekle mükellef olmalıdır. İş dairesi mıntakasındaki işçilerin muntazam sicilini tutmalıdır. Aynı suretle iş daireleri mıntakalarındaki işverenleri de tescil etmelidir. Bu sicillere göre işçilere birer hüviyet cüzdanı verilmesi esası da tutulur.

Bundan başka ziraî iş dairelerinin ikinci mühim vazifeleri "işe *tavassut*„ olmalıdır. Bu işe tavassuttan kasdımız da iş arayanlara iş, işçi arayanlara da işçi bulmaktır. Yani işçi ile işverenleri yekdiğerile karşılaştırmaktır. Bunun için iş isteyen işçiler ve işçi arayan işverenler bu dairelere müracaat ederler.

Sonra işçi ile işveren arasında iş mukavelesinin akdinde de iş daireleri mühim rol oynarlar. İş dairesinin tavassutu ve nezareti altında mukaveleler daha çabuk daha muhkem olarak akdedilir.

Diğer taraftan işçileri, iş buluncaya kadar barındırma meselesini de, keza bu iş daireleri üzerlerine alabilirler. Böylece işsiz amele de sıkıntıdan ve sefaletten kurtulur.

Fakat iş dairelerinin asıl mühim olan rolleri kanunun tatbikini kontrol ve murakaba etmek olacaktır. İş yerlerinde, iş vasıtalarında, iş müddetinde, istirahat zamanlarında ve ilâ... hususlarda ve sıhhî şartlarda kanunun hükümlerini müessir kılmaktır.

Nihayet iş daireleri işçi ile işverenler arasında baş gösteren nizaların tesviye işini de üzerine alacaktır. Yalnız bunun için iş dairelerinin bünyeleri içinde bir hâkem heyetinin bulunması şarttır. Bütün ihtilâflar bu hâkem heyeti tarafından halledilmelidir.

Ziraat işçileri teşkilâtı ileride, ziraat işlerine ait içtimaî yardım müesseselerini de kuracak teşkilâttır. Şüphesiz böyle bir teşkilâtın kurulabilmesi için, önce etraflı bir plan hazırlanması şarttır. Bunun yanında teşkilâtın fonksiyonlarına ait vazıh talimatnamelerin de tedvini zaruridir. Lâkin burada asıl mühim olan nokta, ziraat işçileri kanunu ile birlikte bir de ziraat işçileri teşkilât kanununun tedvinidir.

3. Tesisat meselesi

Türkiye'de ziraat işçilerine ait meseleler arasında bir de tesisat meselesi vardır. Mevzuat meselesi ve teşkilât meselesi yanında tesisat meselesi de hemen hemen evvelkiler kadar ehemmiyetli ana meselelerdendir. Hatta tesısat meselesi diğer mevzuat ve teşkilât msselelerinin bir nevi mütemmim meselesi halinde bulunmaktadır.

Burada tesisattan kasdımız; ziraat işçisinin iş kuvvetini ekonomik ve teknik koruyacak, onu ekonomik ve teknik entansifleştirecek tesisattır. Bu gayelere malik olan tesisat, evvelce bahsettiğimiz organizasyon elinde bir vasıta halinde bulunacaktır.

Ziraat işçilerine ait tesisat pek mütenevvi olabilir. Fakat bunların hepsinin de bugün memleketimizde kurulması imkânları yoktur. Onun için burada bahs mevzuu ettiğimiz tesisat başlıca mühim olanlardır ve önce kurulması lüzumlu olan tesisattır. Bunlarda *"barınma tesisatı„*, *" yetiştirme tesisatı „*, bir de *"iktisatı korunma tesisatı„* dır.

a) Barınma tesisatı:

Barınma tesisatından kastımız, herhangi bir mıntakada evinden ayrılmış olan ve iş arayan işçilerin barınmasına ait olan tesisattır. Bunlara *«ziraat işçileri hanları»* veya *«işçi pavyonları»* adı da verilebilir.

Filhakika bugün memleketimizde kendi mıntakası içinde iş arayan ziraat işçileri bile evinden ve köyünden ayrılmak mecburiyetinde kalıyorlar. Zira her zaman kendi köyünde veya kendi köyünün yakınında kendini tatmin edecek iş bulamıyorlar. Hatta bazan ziraatta çalışanlar, ya kendi mıntakaları içinde iş bulamadıkları için, yahutta diğer sebeplerle başka mıntakalara da geçiyorlar. Bugün Çukurova bölgesine doğu Anadoludan ve orta Anadoludan geçen işçiler buna misaldir. Aynı vaziyete Eğe mıntakasında da rastlanır.

Bu bölgelere başka yerlerden gelen işçiler iş buluncaya kadar hatta çok defa iş bulduktan sonra bile, barınmak hususunda müşkilât çekiyorlar. Bunların çağunun pis hanlarda veya han evlerinde, yahutta açıkta şehir ağızlarında, meydanlarda yattıkları görülür. Sonra iş buluncaya kadar işçilerin iaşeleri de zorlaşır. İşçilerin bir işe girmezden evvel yiyecek ve yatacak hususlarında perişan vaziyette bulunmaları hiç te iyi değildir. Bu vaziyet bir taraftan onların sıhhatlarına zarar verdiği gibi, diğer taraftan da ahlâkları üzerinde menfi şekilde müessir olur. İşte bunları önlemek için mıntaka iş dairelerine bağlı *« işçi pavyonları »* veya *« işçi hanları »* meydana getirmek lâzımdır.

« işçi pavyonları » veya *« işçi hanları »* mıntaka iş daireleri tarafından tesis olunur ve işletilir. Bunlar basit, fakat sıhhî şekilde yatakhane, yemekhane ve mutbaktan ibaret olmak üzere inşa edilebilir. Henüz bir işe girmemiş olan işçiler veya işten ayrılıp evine dönecek işçiler burada ucuz, sıhhî yatacak oda bulurlar. Aynı zamanda lokantadan da yine ucuz ve mugaddî yemek yiyebilirler, Bu biçim tesisat, işçileri sefil olmaktan kurtaracağı gibi, istismar edilmekten de korur. Hatta henüz işe yerleşmemiş işçilere veresiye yatacak yer ve yiyecek te verilebilir.

« işçi hanları » devlet yardımı ile tesis olunur. Kendi kendilerini idare prensibile işletilir. Hatta bunlar için işverenlerin yardımı da temin olunabilir. Netekim sırf bu maksatla Sayhan çiftçileri bankaya Ziraat Vekâleti emrine 25 bin lira vermişlerdir. Şüphesiz bunların tesisleri ve *işletmelerine* ait ayrıca plânlar yapılır. Biz burada sadeee bu zarureti tebarüz ettiriyoruz. Yalnız şuna da işaret etmek lâzımdır ki, *« işçi hanları »* na her mıntakada bugün için ihtiyaç yoktur. Zaten bunların ihtiyaç hasıl oldukça kurulmaları lâzımdır. Fakat şu da inkâr edilemez ki, bugün Çukurova bölgesinin bu nevi tesisata ihtiyacı vardır. Böyle bir ihtiyaç Eğe bölgesi içinde mevzuubahstır. İşte bu ihtiyacın karşılanması aktüel bir meseledir.

b) Yetiştirme tesisatı:

Yetiştirme tesisatından anladığımız, ziraat işçilerini yetiştirecek müesseselerdir. Bu tesisat işin nevine göre usta işçi yetiştirmek gayesine malik olacaktır.

Türkiye'de ziraat işçilerinin yetiştirilmesi cidden bir meseledir. Bugün memleketimizde modern teknikte usta ziraat işçisi yoktur. Esasen memleketimizde ziraat işçiliği henüz daha bir meslek haline gelmemiştir. Evvelce de işaret ettiğimiz gibi; bizde köylüler' bugün ziraat işlerinde, yarın münakale işlerinde, öbürgün de şanayi iş-

lerinde çalışırlar. Bu yüzden onların iş randımanları nisbeten düşüktür. Zira muayyen bir işte sistematik maharet elde edememişlerdir. Sonra devamlı surette ziraat işlerinde çalışanlar da yalnız iptidaî bir iş tekniğine vakıftır. Halbuki Türkiye ziraatının ilerlemesi için modern bir iş tekniğinin bu ziraata yerleştirilmesi şarttır. Şimdiye kadar bu cihet maatteessüf nazarı itibara alınmadığından, ziraatımızda iş tekniği geri kalmıştır.

Ziraatımızda iş tekniği geri bulunduğundan dolayıdır ki, bizi tatmin edecek usta işçiler de yoktur denebilir. Bunu zaman zaman zuhur eden hadiseler bize pek acı olarak göstermişlerdir. Meselâ; Devlet Türkiye'de merinos yetiştirmeğe karar veripte dışarıdan merinos getirttiğinde, ecnebi merinos bakıcılarını da birlikte celbetmiştir. Demekki memleketimizde bu hayvanlara bakacak usta hayvan bakıcısı yoktur. Koşu atlarının bakımında da vaziyet böyledir. Yalnız bunlarda değil, ziraatın hemen hemen bütün işlerinde, yeni iş metodlarına vakıf ziraat işçilerine ihtiyacımız vardır.

Filhakika hayvancılığımızın ilerlemesi için, ileri iş tekniğine hâkim koyun çobanlarına, sığır çobanlarına, at bakıcılarına ihtiyaç vardır. Meyveciliğimizin yükselmesi için, iyi aşıcı, iyi fidancı, iyi budayıcı, iyi ambalâjcı lâzımdır. Sebzecilikte, bağcılıkta, parkçılıkta da vaziyet başka türlü değildir. Tütüncülükte, pamukculukta aynı zaruretle karşılaşıyoruz. Bilhassa usta çiftçi başıları yetiştirmek, Türkiye için mühim meselelerden birini teşkil ediyor.

Yukarıdanberi ileri sürülen vakıalar, bizde ziraat işçilerinin yetiştirilmesini mühim meselelerden biri olarak meydana koyuyor. Bu meselenin halli için de ayrıca bir tesisatın meydana getirilmesi icap ediyor. İşte bu tesisatı ziraat işçileri teşkilâtı meydana getirebilir ve bu suretle de ziraat işçilerinin yetiştirilmesi işini de üzerine alabilir.

Ziraat işçilerinin yetiştirilmesi için, daimî müesseseler halinde olmak üzere, mahalli kurslar kurulabilir. Bunların çoğu pratik olmak üzere Devlet işletmelerinde tesis edilebilir. Mesetâ, çobanlık kursları makinistlik kursları, aşıcılık kursları, fidancılık kursları ve ilâ... kurslar bu çeşit kurslardandır. Bu kurslar akşamları faal olurlar, yahutta mühim olanları ziraat işlerinin az bulunduğu kış mevsimlerinde açılır ve işletilir. Burada ziraat işçilerinin yetiştirilmesine ait olan tesisatın birer birer sayılmasına mevzuumuz müsait değildir. Esasen biz burada sadece ziraat işçilerinin yetiştirilmesinin bir dava olduğunu ve bununda hususî bir tesisata muhtaç bulunduğunu tebarüz ettirmiş oluyoruz.

c) İktisadî korunma tesisatı :

İktisadî korunma tesisatından da kastımız, ziraat işçilerinin iktisadî varlığını korumaya çevrilen tesisattır. Bilhassa işçilerin çalışmaktan kaldıkları zamanlarda maişetlerini emniyet altına alacak tesisattır.

Bu nevi müesseseler ziraat işçilerinin içtimaî yardım müesseseleridir. Ziraat işçilerinden içtimaî yardım müesseseleri arasında *istihlâk kooperatifleri* "*tasarruf sandıkları*„ "*hastalık sandıkları*„ "*ihtiyarlık* ve *malüllük sandıkları*„ "*kaza sigortaları*„ ve ilâ... gibi müesseseler vardır. Şüphesiz memleketimizde ziraat işçileri için bu müesseselerin hepsinin de birden kurulmalarına ne imkân, ne de lüzum vardır. Bunlar zaman içinde sıra ile ve zaruret belirdikce kurulacak müesseselerdir. Yalnız bunlardan bazıları, ziraat işçilerinin çok bulunduğu yerlerde, bugün kurulabilirler. Esasen bu müesseselerden hangilerinin zaman içinde kurulması icap ettiğinin ziraat işçileri kanununda tasrih edilmesi lâzımdır.

Bizim burada bunlardan ilk plânda kurulmasını lüzumlu ve faydalı gördüğümüz istihlâk kooperatiflerile tasarruf sandıklarıdır. Bu müesseselerin Çukurova bölgesinde ve Ege mıntakasında bir an evvel kurulmasından zarar değil, bilâkis fayda beklenir

Türkiye'de ziraat işçilerine ait vaziyeti düzenlendirme bakımından, başlıca ortada duran meselelerimiz, bugün için mevzuat meselesi, teşkilât meselesi ve tesisat meselesidir. Mamafih ziraat işçilerine ait teknik ve ekonomik meselelerin yalnız bunlardan ibaret olmadığı muhakkaktır. Onların yanında daha, iş verimini artırma bakımından iş metodları; iş terbiyesi, iş vasıtalarının iyileştirilmesi, işçi hayatının düzeltilmesi ve ilâ... gibi bir çok meseleler de vardır. Fakat biz burada ziraat işçilerine ait meseleleri, ziraat işçilerinin vaziyetlerini, iş münasebetlerini nizamlandırma bakımından ele aldığımız için, sadece yukarıda adları geçen üç mesele üzerinde durmuş bulunuyoruz.

Gerçek ziraat işçilerinin umumî vaziyetlerini düzenlendirmek için her şeyden evvel bu üç meselenin halli şarttır. Bir defa bu üç mesele halledildikten sonra, diğer teknik ve iktisadî meselelerin çoğu kendiliklerinden normal bir inkişaf içine gireceklerdir. Lâkin burada şunu da ehemmiyetle tebarüz ettirmek lâzımdır ki, Türkiye, ziraat işçilerine ait mevzuat, teşkilât ve tesisat meselelerini, kendi şartlarını göz önünde tutarak, bu şartlara göre halletmek mecburiyetindedir. Bu hususta ulu orta başka memleketleri taklit Türkiyeye faydadan ziyade zarar getirebilir.

Haltercümesi

Adım Cemil Çalgüner'dir. 1907 yılında Çalda doğdum. Eski Afyon mebuslarından Hakim Mustafa Hulusî'nin oğluyum. İlk tahsilimi Çal'da bitirdikten sonra Burdur İdadisine devam ettim. Buradan da Ankara Ziraat mektebine girdim. Bu mektebi 1925 yılında bitirdim. Bir yıl kadar babamın çiftliğinde çalışdıktan sonra 1926 yılında tahsilimi ikmal etmek üzere Almanyaya gönderildim.

Almanya'da 1. 11. 1926 dan 5. 10. 1928 tarihine kadar birer yıl müddetle Pomeranya'da Walkhoff'un ve Bavyara'da Graf Dürkheim'in çiftlik ve müesseselerinde stajyer olarak pratik çalıştım. Bundan sonra Purusyâ Maarif Nezaretinin müsadesile Kiel Üniversitesine aslî talebe olarak devama başladım. Kiel'de bulunduğum sıralarda boş zamanlarımda ve tatil aylarında, Purusya sütçülük araştırma Enstitüsü'nün Bakteriyoloji, Kimya ve Fizik laburatuarlarında çalıştım, ve araştırmalarda bulundum.

1931 Yılında Kiel Üniversitesinde yapılan imtihanlar neticesinde ziraat tahsilini muvaffakiyetle ikmal ettim. Bundan başka bir sömestre müddetle Berlin Yüksek Ziraat Mektebinde mesleğimle alâkadar bütün dersleri takip ettim. Berlin'de bulunduğum esnada Berlin Üniversitesine bağlı ecnebilere mahsus Enstitü'de açılan bakalorya imtihanına iştirâk ettim ve bakalorya almaya muvaffak oldum. 1931 yılı sonbahar'ında, tesbit edilen tahsil müddetim sona erdiği için, İktisat Vekâleti tarafından geriye çağrıldım.

1931 yılı ikinciteşrin ayında Vekâlet tarafından Bursa ziraat Mektebine tayin edildim. 1932 yılı Birinciteşrin ayında naklen, Yüksek Ziraat Fnstitüsü'ne asistan olarak, Ankara'ya çağrıldım. 1934 Yılı Mayıs ayında fili hizmetimi ifa etmek üzere Yedek subay okulu'na gittim. Askerlikten terhis edildikten sonra 1935 yılında Yüksek Ziraat Enstiüsü'nde icra edilen diploma imtihanına iştirâk ettim ve İyi derece ile diploma almaya muvaffak oldum.

1935 Haziran ayından itibaren 1936 İkincikânun ayına kadar ücretle İktisadiyat Enstitüsü'nde, 1936 İkincikânun ayından 28 Haziran 1937 tarihine kadar da Pedagoji seminarinde asistan olarak çalıştım. 28 Haziran 1937 tarihinde Rektörlüğün emri ile tekrar İktisadiyat Enstitüsü'ne alındım. 27. 1. 1938 tarihinde birinci sınıf Asistanlığa terfi ettim.

?

Literatür

Dr. Adolf Münzinger	Der Arbeitsertrag der bäuerlichen Familienwirtschaft. 2 Cilt	Berlin	1929
Dr. Adolf Weber	Allgemeine Volkswirtschaftslehre	Leipzig	1930
Prof. Dr. Aereboe	Allgemeine landwirtschaftliche Betriebslehre	Berlin	1923
Prof. Dr. Aereboe	Wirtschaftslehre des Landbaues.	Berlin	1930
Dr. Albert Hesse	Politische Ökonomie	Jena	1936
„ „ „	„ „	Jena	1937
Alfred Marschall	Handbuch der Volkswirtschaftslehre	Stuttgart	1905
Arnhold	Die menschliche Arbeitskraft im Produktionsprozess, ihre Schulung und Erhaltung		1926
Arno Hoffmeister	Die wirtschaftliche Lage der Landarbeiter Ostenpreussens.	Königsberg	1908
Dr. Arthun Nikisch	Arbeitsrecht	Tübingen	1936
Dr. Ernst-A. Seebass	Geräte u. Arbeitsstudien beim Zuckerrübenbau in verschiedenen Rübenbaugegenden	Berlin	1927
Dr. Eugen von Philippovich	Grundriss der politischen Ökonomie. (cilt) 1	Tübingen	1916
Dr. Eugen von Philippovich	Grundriss der politischen Ökonomie (cilt 1 kısım 1)	Tübingen	1922

Dr. Eugen von Philippovich	Grundriss der politischen Ökonomie. (cilt 11. kısım 11)	Tübingen	1915
Dr. E. Laur	Einführung in die Wirtschaftslehre des Landbaues.	Berlin	1930
Prof. Dr. Falke-Dr. Ş. Raşit Hatipoğlu	Umumî İktisat	Ankara	1938
Prof. Friedrich Aereboe	Agararpolitik.	Berlin	1928
Prof. Dr. Fritz Giese	Handwörterbuch der Arbeitswissenschaft	Halle	1930
Fritz Henkis	Der Einfluss der Verteilung des Grundbesitzes auf die ländlichen Wanderungsverluste in Ostpreussen.	Kängsberg	1908
Dr. Georg Stieger	Der Mensch in der Landwirtschaft	Berlin	1931
Prof. Gustau Cassel	Theoretische Sozialökonomie	Leipzig	1932
Dr. Heinrich Herkner	Die Arbeiterfrage 2 cilt.	Leipzig-Berlin	1922
Dr. Heinrich Stoll	Deutsche Bauernrecht.	Tübingen	1908
Hilmi	Adana ziraat amelesi	Adana	1341
K. Diehl u. P. Mombert	Der Arbeitslohn	Jena	1921
Dr. K. Diehl	Einführung in das Studium der National-ökonomie.	Jena	1933
Dr. K. Diehl	Arbeitsintensität und Achtstundentag.	Jena	1923
Karl Bücher	Arbeit und Rhytmus	Leipzig	1924
Dr. Krafft-Dr. Falke	Betriebslehre.	Berlin	1920
L. W. Ries	Erziehung zu Arbeitswillen und Arbeitsfreude in der Landarbeit.	Berlin	1931
Dr. L. V. Bismark	Methodik u. Technik der Arbeitsbeobachtungen in der Landwirtschaft	Berlin	1926

Dr. Ludwig Elster, Dr. Adolf Weber, Dr. Friedrich Wieser	Handwörterbuch der Staatwissenschaften	Jena	1925
Dr. Ludwig Heyde	Abriss der Sozialpolitik.	Leipzig	1930
Münür Evrinyol	İşverenin ve işçinin kanunî hak ve ödevleri.	Ankara	1937
O. Spann	Tote und lebendige Wissenschaft	Jena	1935
Dr. O. Spann	Der wahre Staat	Jena	1938
Otto Lipmann	Lehrbuch der Arbeitswissenschaft.	Jena	1932
Otto Lipmann	Grundriss der Arbeitswissesschaft.	Jena	1926
Dr. Paul Hesse	Die Bestimmung landwirtschaftlicher Arbeitsleistungen mit Hilfe von Arbeitsstudien.	Berlin	1925
RKW. Veröffentlichungen	Der Mnsch und die Rationalisierung.	Jena	1931
RKW. „	Der Mnsch und die Rationalisierung und qualitätsarbeit.	Jena	1933
R. Weber	Arbeitsbedarf und Arbeitsverteilung bei verschiedenen Anbauverhältnis der Früchte.	Berlin	1930
Reinhold Bartel	Praemienpensumlohn und Pensumberechnung bei Gespannarbeiten.	Berlin	1926
Şevket Kaya	Ücret ve iş müddeti istatistiği usulleri.	İstanbul	1939
Dr. Şevket Raşit	Die Landwirtschaft und ihre Entwicklungsmöglichkeiten in der Türkei.	Berlin	1932
Dr. Th. Wölfer	Der deutsche Mnsch in der Landwirtschaft.	Berlin	1935

Prof. Dr. Th. Brauer	Produktionsfaktor Arbeit	Jen	1925
Dr. WW. Seedorf	Die Arbeitsschulung in der Landwirtschaft	Berlin	1930
W. Lüders	Die Erhöhung der landwirtschaftlichen Arbeitsleistungen durch Anwendung Taylor-Systems.	Berlin	1926
Dr. W. Lins	Staat und Arbeit.	Jena	1920
Dr. Waldemar Mitscherlich.	Moderne Arbeitspolitik.	Leipzig	1927
Dr. Walter Heinrich	Die soziale Frage.	Jena	1934
Wilchelm Roscher	Grundlagen der Nationalökonomie.	Stuttgart-Berlin	1922
Dr. Wygodzinski	Die Landarbeitfrage in Dutschland.	Tübingen	1917
3008 numaralı iş Kanunu	Kabul tarihi :8 / 6 / 1936	İstanbul	1937